

SITUATION DES FEMMES DANS LES INDUSTRIES ARTISTIQUES ET CULTURELLES AU CANADA

EXAMEN DE LA RECHERCHE 2010-2018

PRÉPARÉ POUR LE CONSEIL DES ARTS DE L'ONTARIO,
AOÛT 2018

AUTEURES: Amanda Coles, Kate MacNeill, Jordan Beth
Vincent et Caitlin Vincent avec Philippe Barré

RECHERCHISTES: Laurence Dubuc, Sally Storey,
Jane Howard, Rebecca Hutton



ONTARIO ARTS COUNCIL
CONSEIL DES ARTS DE L'ONTARIO

an Ontario government agency
un organisme du gouvernement de l'Ontario

AUTEURES

Dr Amanda Coles, PhD

Département de gestion

Faculté des affaires et du droit

Université Deakin

Cochercheuse, Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT), Montréal, Canada

Kate MacNeill, professeure agrégée

Directrice, École supérieure des humanités et des sciences sociales

Faculté des arts

Université de Melbourne

Dr Jordan Beth Vincent

Chercheuse universitaire en technologies créatives, École des arts de communication et de création

Université Deakin

Caitlin Vincent, PhD (ABD)

Faculté des arts et de l'éducation

Université Deakin

avec

Philippe Barré, professeur agrégé

École de relations industrielles

Faculté des arts et des sciences

Université de Montréal

Recherchistes : Laurence Dubuc, Sally Storey, Jane Howard, Rebecca Hutton

Traduction : Gilbert Bélisle, trad. a., ATIO, OTTIAQ, et Lyse Huot (ouvrages recensés et bibliographie analytique)

Les erreurs et omissions, le cas échéant, sont celles de l'équipe de recherche. Les opinions, les points de vue et les conclusions dans ce rapport sont de l'équipe de recherche et ne reflètent pas nécessairement ceux du Conseil des arts de l'Ontario en tant que commanditaire du rapport.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	4
SECTION 1 — INTRODUCTION	7
Structure du rapport	9
SECTION 2 — MÉTHODOLOGIE	10
SECTION 3 – ANALYSE INTERSECTORIELLE	14
Profils de la main-d’œuvre et des professions	15
Revenus et rémunération	20
Études et formation	23
Gouvernance	24
Leadership	24
Reconnaissance professionnelle et sectorielle	28
Récapitulation des résultats	33
SECTION 4 - SYNOPSIS SECTORIELS	35
Arts médiatiques/sur écran	37
Théâtre	41
Arts visuels	44
Musique	48
Littérature et édition	52
Danse	55
SECTION 5 – OUVRAGES RECENSÉS	58
SECTION 6 –BIBLIOGRAPHIE ANALYTIQUE	64
Rapports intersectoriels sur les artistes et travailleurs culturels du Canada	65
Arts médiatiques/sur écran	66
Théâtre	76
Arts visuels	79
Musique	82
Littérature et édition	86
Danse	89

RÉSUMÉ

En janvier 2018, le Conseil des arts de l'Ontario a retenu les services de l'équipe de recherche Deakin à la suite d'un processus concurrentiel pour entreprendre un examen de la recherche existante sur la situation des femmes dans le secteur des arts et de la culture au Canada et en Ontario en particulier. La majorité des recherches existantes sur la situation des femmes dans les arts au Canada porte davantage sur des secteurs spécifiques comme les arts médiatiques/sur écran, le théâtre, etc., plutôt que sur l'ensemble des industries artistiques et culturelles. La raison d'être de ce rapport est de combler cette lacune en proposant une synthèse générale des données actuelles sur la situation des femmes dans les arts en Ontario et au Canada.

Le présent rapport s'intéresse à six secteurs d'activité : les arts visuels, la danse, le théâtre, la littérature, la musique et les arts médiatiques/sur écran. Il examine les principaux indicateurs quantitatifs qui jettent de la lumière sur les expériences professionnelles des femmes artistes et des travailleuses culturelles en Ontario et dans l'ensemble du Canada. On y trouvera des données quantitatives qui nous renseignent sur l'organisation des marchés du travail et de la main-d'œuvre, les professions, le cheminement professionnel, la formation et le perfectionnement, le leadership et la gouvernance, et les programmes de récompenses et de reconnaissance. Les données proviennent de travaux de recherche publiés, notamment des études savantes et des rapports sectoriels de grande qualité. Pour combler l'absence de données, nous avons également eu recours à des sources secondaires, y compris des médias grand public et la documentation de promotion des intérêts sectoriels, lorsque ces sources étaient crédibles et appropriées.

Principales constatations

Tendances de la main-d'œuvre et des emplois

■ Dans l'ensemble, il y a parité des sexes dans les effectifs des industries artistiques et culturelles en Ontario. Les femmes constituent 52 % des artistes de l'Ontario et 51 % de ses travailleurs culturels. Ce pourcentage est légèrement *supérieur* à la population de l'Ontario, qui compte 50,7 % de femmes et 49,3 % d'hommes.

Toutefois, la répartition des sexes dans les neuf principales professions artistiques utilisées par Statistique Canada¹ varie considérablement :

- Quatre des neuf groupes professionnels des arts ont une participation déséquilibrée des sexes, car on y retrouve plus 60 % de la main-d'œuvre du même sexe. Deux de ces quatre professions sont dominées par des femmes et deux, par des hommes. La profession la plus déséquilibrée est celle des « danseurs », qui est composée à 86 % de femmes. Le groupe professionnel des « artisans » est également déséquilibré avec 61 % de femmes. Le groupe « producteurs, réalisateurs, chorégraphes et personnel assimilé » compte 33 % de femmes, tandis que le groupe « chefs d'orchestre, compositeurs et arrangeurs » compte 35 % de femmes.
- Il y a équilibre des sexes (c'est-à-dire qu'entre 40 et 60 % des membres sont d'un sexe) dans les quatre groupes professionnels suivants : « autres interprètes » (53 % de femmes), « artistes visuels » (54 % de femmes), « auteurs et écrivains » (46 % de femmes) et « acteurs et comédiens » (46 % de femmes).

¹ Les données sur les neuf principales professions artistiques proviennent de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et sont basées sur les données sur le revenu de 2010, se trouvant dans : Hill Stratégies Recherche. (2014a). *Profil statistique des artistes et des travailleurs culturels au Canada fondé sur l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et l'Enquête sur la population active*. URL : http://www.hillstrategies.com/sites/default/files/Artistes_TC_Canada2011.pdf

- Le seul groupe professionnel à avoir une parité des sexes (c'est-à-dire, une répartition des sexes entre 49 et 51 %) est celui des « chanteurs et musiciens », où il y a autant de femmes que d'hommes².
- Les secteurs des arts médiatiques/sur écran, du théâtre et de la musique ont une division du travail entre les hommes et les femmes qui ressemble de près aux notions traditionnelles de travail « masculin » et « féminin ». Les femmes sont surreprésentées dans les rôles professionnels que l'on suppose souvent être des professions féminines, comme l'administration, le marketing et les costumes, tandis que les hommes sont surreprésentés dans les professions techniques.

Revenus et rémunération

- Les études font état de l'omniprésence d'une disparité de rémunération entre les hommes et les femmes dans les six secteurs à l'étude. Cette disparité, où la rémunération moyenne des femmes est inférieure à celle des hommes, est une caractéristique déterminante du travail dans les industries artistiques et culturelles au Canada.

Études et formation

- L'inégalité entre les sexes dans les industries artistiques et culturelles ne peut être expliquée par la formation ou les compétences des femmes artistes et des travailleuses culturelles professionnelles. Une analyse intersectorielle des données disponibles sur le niveau d'études et la formation montre clairement que les femmes sont aussi instruites que les hommes dans les six secteurs.

Leadership

- Les femmes sont bien représentées dans les rôles de direction des organismes des milieux des arts visuels, de l'édition et du théâtre ainsi qu'au palier supérieur des orchestres canadiens. Les rôles de prise de décision et de leadership organisationnel

dans l'industrie de la musique sont dominés par les hommes. Il y a une absence remarquable de données sur les rôles de leadership organisationnel des secteurs de la radiodiffusion, de la réalisation de films et d'émissions de télévision, des médias numériques interactifs et de la danse.

- Les femmes sont gravement sous-représentées dans les principaux rôles de direction artistique dans les arts médiatiques/sur écran, le théâtre et la musique. D'autre part, les principaux rôles de direction artistique dans les arts visuels et l'édition, comme ceux de commissaires ou d'éditeurs et rédacteurs, sont majoritairement occupés par des femmes.

Reconnaissance professionnelle et sectorielle

- Dans tous les secteurs, les produits artistiques et créatifs des femmes reçoivent beaucoup moins de visibilité que ceux des hommes. L'(in)visibilité systémique et relative des œuvres artistiques des femmes indique que les femmes, *en tant que groupe*, sont désavantagées par rapport aux hommes dans l'ensemble des industries artistiques et culturelles. Les principaux indicateurs, comme le profil des sexes des productions, des expositions et des prix, montrent que la diffusion des créations artistiques des femmes ainsi que la reconnaissance de l'importance des réalisations artistiques des femmes ne sont pas sur un pied d'égalité avec celles des hommes.
- Il y a des indicateurs timides d'une évolution de la situation, notamment dans les secteurs des arts médiatiques/sur écran et de la littérature et de l'édition. La question de la représentation des femmes dans la main-d'œuvre artistique et culturelle ainsi que la diffusion et la reconnaissance des réalisations artistiques des femmes en est une qui intéresse tout le secteur et qui, dans certains cas, suscite des mesures progressives. Les biens et services générés par les industries artistiques et culturelles *façonnent* notre monde social en plus de le refléter. La question de l'inégalité des sexes dans

2 Hill Stratégies Recherche. (2014a). *Profil statistique des artistes et des travailleurs culturels au Canada fondé sur l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et l'Enquête sur la population active*. URL : http://www.hillstrategies.com/sites/default/files/Artistes_TC_Canada2011.pdf

les industries artistiques et culturelles de l'Ontario est donc à la fois une question d'équité en matière d'emploi et un enjeu d'importance socioculturelle nationale.

Évaluation des données existantes

- L'examen des recherches existantes a révélé d'importantes lacunes dans les connaissances. En particulier, il y a très peu de données disponibles sur la gouvernance organisationnelle, industrielle ou sectorielle des industries artistiques et culturelles, ainsi que des lacunes importantes en matière de leadership organisationnel dans plusieurs secteurs. Étant donné que les organes de gouvernance et les structures de leadership organisationnel sont d'une importance primordiale au développement organisationnel et stratégique des secteurs, combler ces lacunes dans les connaissances est une mesure importante à prendre pour corriger à long terme la situation des femmes dans les arts.
- Enfin, les auteurs font état de différences importantes dans la collecte et l'analyse de données des quelque 250 sources consultées pour ce rapport qui rendent difficiles des analyses comparatives directes entre les secteurs ainsi que des analyses chronologiques. Le rapport doit donc être lu comme une analyse indicative des grandes tendances thématiques des recherches.

SECTION 1 :

INTRODUCTION

SECTION 1 — INTRODUCTION

Au cours des cinq dernières années, les organismes sectoriels et les responsables des politiques s'intéressent de plus en plus à la persistance de l'inégalité entre les sexes comme caractéristique déterminante des marchés du travail et de la main-d'œuvre des industries artistiques et culturelles du Canada et ailleurs dans le monde. S'appuyant sur des décennies d'activisme et de recherche, le regain d'intérêt pour la situation des femmes dans les industries artistiques et culturelles met l'accent sur les façons dont l'appartenance à un sexe influe sur les expériences professionnelles des artistes et des travailleurs culturels.

En janvier 2018, le Conseil des arts de l'Ontario a retenu les services de l'équipe de recherche Deakin à la suite d'un processus concurrentiel pour entreprendre un examen de la recherche existante sur la situation des femmes dans le secteur des arts et de la culture au Canada et en Ontario en particulier. La majorité des recherches existantes sur la situation des femmes dans les industries artistiques et culturelles au Canada s'intéresse davantage à des secteurs spécifiques (arts médiatiques/sur écran, danse, théâtre, arts visuels, etc.). Cette approche a permis de concentrer l'attention de l'industrie et des chercheurs sur la dynamique, les points de pression et les leviers de changement pour promouvoir l'équité entre les sexes dans le secteur à l'étude. Une approche sectorielle pour comprendre l'inégalité des sexes et la situation des femmes dans l'ensemble des industries artistiques et culturelles comporte deux lacunes importantes. Dans un premier temps, les études sectorielles ne parviennent pas à saisir les points communs ou les différences dans la dynamique du genre dans le travail et les carrières des artistes et des travailleuses et travailleurs culturels professionnels de *tous* les secteurs. Deuxièmement, et par conséquent, nous ne saisissons pas la nature systémique de la façon dont le sexe façonne globalement les expériences individuelles et collectives des femmes artistes et des travailleuses culturelles. Nous n'avons trouvé aucune étude qui donne une image globale de la situation des femmes dans le domaine des arts en Ontario et au Canada. Le but de ce rapport est d'aider à combler cette lacune en fournissant une synthèse des données existantes sur la situation des femmes dans les

arts en Ontario et au Canada et en mettant en lumière les lacunes dans la recherche.

Une analyse de la situation des femmes dans les arts en Ontario constitue une étude de cas exemplaire de la façon dont le genre façonne l'expérience professionnelle des travailleuses et travailleurs artistiques et culturels canadiens en général. Les artistes et les travailleuses et travailleurs culturels racontent des histoires dans leurs œuvres. Les histoires sont un moyen de partager nos expériences personnelles et collectives en tant que société. Les produits des arts et des industries culturelles reflètent non seulement notre monde social, *ils le façonnent*. La question de l'inégalité des sexes dans les industries artistiques et culturelles de l'Ontario est donc à la fois une question d'équité en matière d'emploi et un enjeu d'importance socioculturelle nationale.

Le présent rapport porte sur six secteurs : les arts visuels, la danse, le théâtre, la littérature, la musique et les arts médiatiques/sur écran. Ces secteurs, ainsi que les artistes et travailleuses et travailleurs culturels qui les alimentent, constituent le fondement de l'économie créative de l'Ontario. Ce rapport porte sur les principaux indicateurs qui éclairent l'expérience professionnelle des femmes artistes et des travailleuses culturelles en Ontario plus particulièrement, et d'une façon plus générale, au Canada. On y trouvera les données quantitatives qui nous renseignent sur l'organisation des marchés du travail et de la main-d'œuvre, les professions, le cheminement professionnel, la formation et le perfectionnement, le leadership et la gouvernance, et sur les programmes de récompenses et de reconnaissance.

Ce rapport vise à pallier l'orientation sectorielle et à élaborer une compréhension globale de la situation des femmes dans l'ensemble des industries artistiques et culturelles. L'analyse des recherches existantes rend compte de la façon dont le sexe façonne la vie professionnelle des femmes artistes et des travailleuses culturelles dans tous les secteurs et, ce faisant, donne un aperçu de l'importante dynamique du genre de l'écologie artistique et culturelle. Comme nous l'expliquons dans la section sur la méthodologie ci-dessous, l'examen des recherches existantes a révélé d'importantes lacunes dans les connaissances ainsi que

des différences dans la collecte de données qui rendent difficiles à la fois les analyses comparatives directes entre les secteurs et les analyses chronologiques. Le rapport doit donc être lu comme une analyse indicative des grandes tendances thématiques de la littérature.

Les données présentées ici proviennent d'études publiées, l'accent étant mis sur les recherches savantes et les rapports de grande qualité de l'industrie. Des sources secondaires, notamment les médias grand public et le matériel de promotion des intérêts sectoriels, ont été utilisées, lorsqu'elles étaient crédibles et appropriées, pour combler l'absence de données. La collecte de données et la méthodologie analytique varient énormément dans l'ensemble de documents examinés. Nous ne proposons donc pas d'analyses comparatives des six secteurs *en tant que tels*. Le rapport reflète l'évaluation par l'équipe de recherche des données disponibles sur les indicateurs clés des six secteurs à l'étude³.

Structure du rapport

La deuxième section explique en détail la méthodologie de recherche ainsi que les forces et les limites de l'étude.

La troisième section présente l'analyse thématique générale de l'étude dans chacun des six secteurs. L'analyse thématique générale est présentée en fonction de quatre indicateurs clés :

- **Main-d'œuvre et emploi** — comprend des données sur les hommes et les femmes dans le profil de la main-d'œuvre sectorielle et les groupes professionnels ainsi qu'en matière d'emploi et de revenu, lorsqu'elles sont disponibles.
- **Études et formation** — comprend des données sur les hommes et les femmes et leur taux de participation aux études postsecondaires et aux programmes de perfectionnement, lorsqu'elles sont disponibles.

- **Leadership** — comprend des données sur les hommes et les femmes et les rôles clés des responsables de politiques créatifs et organisationnels, tant au niveau des projets que de l'organisation, lorsqu'elles sont disponibles.
- **Carrière et reconnaissance sectorielle** — comprend des données sur les hommes et les femmes et diverses formes de reconnaissance propres au secteur comme des expositions, des comptes rendus, des prix, etc., lorsqu'elles sont disponibles.

Cette analyse thématique intersectorielle des principaux indicateurs fournit les données probantes des recherches sur lesquelles nous tirons nos conclusions sur la situation des femmes dans les industries artistiques et culturelles de l'Ontario et du Canada.

La quatrième section présente un résumé des données sectorielles qui renseignent l'analyse thématique présentée dans la section précédente. Nous présentons six synopsis sectoriels, un par secteur à l'étude : arts visuels, danse, théâtre, littérature, musique et arts médiatiques/sur écran. Chaque synopsis sectoriel commence par une analyse concise des données disponibles servant à établir le synopsis. Puis, on y trouve un aperçu des plus récentes données quantitatives en utilisant les groupes d'indicateurs clés de la troisième section.

La cinquième section renferme une liste des ouvrages recensés par notre recherche.

La sixième section propose une bibliographie analytique d'un choix de sources pertinentes qui ont servi à préparer ce rapport.

³ Toutes les erreurs et omissions sont celles de l'équipe de recherche et ne reflètent aucunement les opinions, les points de vue ou les conclusions du Conseil des arts de l'Ontario en tant que commanditaire du rapport.

SECTION 2 :

MÉTHODOLOGIE

SECTION 2 — MÉTHODOLOGIE

Portée du projet

Le rapport consiste en un examen et une analyse documentaire des recherches et des travaux savants sur la situation des femmes dans les arts en Ontario. Le rapport s'intéresse aux six secteurs artistiques et culturels de base de la province :

- Arts visuels
- Théâtre
- Danse
- Littérature/Édition
- Musique
- Arts médiatiques/sur écran

Cette étude s'intéresse aux données disponibles sur le genre au travail et dans les emplois, notamment aux aspects suivants de ces enjeux :

- L'organisation des marchés du travail et de la main-d'œuvre
- Les professions et les cheminements professionnels
- La formation et le perfectionnement
- Le leadership et la gouvernance
- Les programmes de récompenses et de reconnaissances

L'analyse est articulée autour des principales recherches les plus récentes dans chaque secteur. Dans un premier temps, nos travaux de recherche ont concentré sur le repérage de données et de résultats d'études pertinentes sur l'Ontario. Comme il y a très peu de données quantitatives propres à l'Ontario pour de nombreux indicateurs et secteurs, la recherche a été élargie pour inclure des sources de données nationales. Les difficultés de la collecte et de l'analyse des données sont abordées dans la section sur les limites de l'étude ci-dessous.

Première phase : recension et collecte de rapports de recherche existants

La recherche s'est déroulée en deux phases entre février et juillet 2018. La recension et la collecte de rapports de recherches existants et des sources de données ont comporté quatre étapes. Dans la

première étape, l'équipe de recherche a effectué des recherches avancées à l'aide de mots-clés dans les bases de données et moteurs de recherche sur les travaux savants pour établir une liste préliminaire de ressources et de principaux ouvrages par secteur. Au cours de la **deuxième étape**, nous avons remonté le fil des références bibliographiques dans les principaux ouvrages pour cartographier les sources de données et les recherches connexes au cours de la dernière décennie. La **troisième étape** fut une recherche ciblée de documents pertinents dans les sites Web des principaux organismes et organisations du secteur, notamment les suivants :

- 1 Organismes de service aux arts et autres organismes représentant la main-d'œuvre culturelle comme des syndicats et des associations professionnelles
- 2 Organismes de développement de la main-d'œuvre comme le Conseil des ressources humaines du secteur culturel, le Cultural Careers Council of Ontario et le Centre de ressources et transition pour danseurs
- 3 Organismes de politique publique, de financement des arts et de développement des industries culturelles
- 4 Organismes de recherche sur les arts et de défense des intérêts des arts

Enfin, à l'**étape quatre**, nous avons entrepris une revue des principales publications sectorielles et des grands médias d'actualité afin d'obtenir des données quantitatives supplémentaires. Ces travaux ont enrichi les données colligées par le retour aux sources des renvois dans les publications sectorielles et savantes.

Ces quatre étapes ont permis à l'équipe de recherche d'atteindre une saturation de références bibliographiques au point où les sources que nous retrouvions faisaient référence à leur tour à bon nombre de documents que nous avons examinés pour ce rapport. En tout, l'équipe de recherche a étudié plus de 250 rapports, documents et articles. Ce rapport est donc fondé sur des recherches récentes qui ont joué un rôle fondamental dans l'avancement des connaissances sur la situation des femmes dans le secteur des arts et

de la culture. Cet examen constitue donc une analyse approfondie des recherches quantitatives sur le genre dans les industries artistiques et culturelles en Ontario et au Canada au cours de la dernière décennie.

Deuxième phase : analyse et rédaction

La deuxième phase se compose d'une analyse intersectorielle pour extraire les principales conclusions thématiques au sujet de la situation des femmes dans les industries artistiques et culturelles. Nous avons commencé par rédiger des sommaires sectoriels des données probantes sur la situation des femmes pour les six domaines professionnels de notre étude. Cette approche nous a permis de relever les spécificités de l'organisation des marchés du travail et de la main-d'œuvre. De plus, l'analyse sectorielle a également révélé les lacunes dans l'analyse ainsi que les domaines de recherche qui méritent d'être actualisés. Les analyses sectorielles nous ont permis d'élaborer une analyse thématique sur le genre selon les grands axes suivants :

- Profils des effectifs et des professions
- Revenus et rémunération
- Études et formation
- Gouvernance et leadership
- Reconnaissance professionnelle et sectorielle

Limites de la recherche

Plusieurs excellentes sources servant de documents de recherche clés ou de suites d'interventions de recherche renseignent globalement l'analyse. La source la plus remarquable est Hill Stratégies. Ses rapports de recherche renferment les analyses statistiques les plus approfondies des principaux profils des effectifs et des indicateurs de revenu des professions à l'heure actuelle. Bien que l'actualité des recherches de Hill Stratégies soit limitée par les modifications que Statistique Canada a apportées à la collecte des données de recensement, la qualité et l'envergure des recherches constituent le point de départ fondamental de notre analyse.

La quantité de données disponibles varie beaucoup selon les secteurs. Il y a beaucoup de données de grande qualité qui analysent dans quelle mesure le sexe est une variable déterminante dans l'organisation des marchés du travail et de la main-d'œuvre dans les domaines du théâtre, des arts médiatiques/sur écran et des arts visuels. Il y a moins d'ensembles de données pour nos différents indicateurs en littérature/édition et en musique. L'équipe de recherche a trouvé très peu de recherches sur la musique classique en général au Canada. Il n'y a pas, non plus, beaucoup de recherches comparatives dans le secteur de la danse malgré le fait que (ou peut-être parce que) le secteur est dominé par les femmes.

Le but initial de cette recherche était d'élaborer une analyse de la situation des femmes dans les arts en Ontario. Toutefois, les données en diffusion générale sur la situation des femmes dans les arts en Ontario ne sont pas assez détaillées. Le rapport de 2014 de Hill Stratégies, *Artistes et travailleurs culturels dans les provinces et territoires du Canada*, renferme une ventilation hommes/femmes du nombre agrégé des diverses catégories d'artistes et de travailleurs culturels, mais il ne fournit pas de données sur les diverses professions au niveau provincial. Pour combler cette lacune, nous avons utilisé les données nationales sur les professions de Hill Stratégies comme point d'entrée sur une vue d'ensemble de la répartition des hommes et des femmes au sein des professions. La taille des effectifs des industries artistiques et culturelles de l'Ontario fournit le raisonnement méthodologique pour cette approche. Comme il est indiqué au début de la prochaine section, les données de 2011 de Hill Stratégies montrent que l'Ontario renferme plus de deux fois plus d'artistes que n'importe quelle autre province, ainsi que le plus grand nombre de travailleurs culturels au pays. Par conséquent, nous pouvons raisonnablement utiliser les données nationales en tant qu'échantillon représentatif, bien que non provincial, pouvant servir comme point de départ à l'analyse.

Les secteurs qui ont fait l'objet de plusieurs recherches, notamment ceux des arts médiatiques/sur écran et du théâtre, renferment la source la plus riche de données ontariennes. Il faut également signaler le rapport de 2015 de Nordicity sur les femmes dans l'industrie de la musique (enregistrée) de l'Ontario pour son orientation provinciale. Toutefois, une grande partie des données présentées dans les analyses sectorielles provient d'études sectorielles nationales dans lesquelles nous soulignons les résultats propres à l'Ontario lorsqu'ils sont disponibles. Nous présentons les synopsis sectoriels selon le nombre de recherches consacrées au secteur afin d'attirer l'attention sur la variation des données disponibles.

En tant que corpus de recherche, les données sont insuffisantes sur la diversité des femmes dans la main-d'œuvre artistique et culturelle. Nous reconnaissons que ce rapport ne s'intéresse pas à d'importants axes d'intersectionnalité qui renseignent les expériences genrées des artistes et des travailleuses et travailleurs culturels au cours de leurs carrières professionnelles, notamment la racialisation, la diversité linguistique, la sexualité et les capacités. Nous reconnaissons également que le genre n'est pas binaire, bien que ce soit là l'encadrement prédominant des données actuelles des recherches. Notre utilisation des expressions « masculin/féminin » et « hommes/femmes » comprend tous les individus qui s'identifient en tant que tels.

Enfin, le présent examen reflète les données les plus courantes disponibles au moment de la rédaction. Il s'inspire surtout de rapports produits entre 2010 et 2018. Certaines des anciennes données peuvent ne pas refléter fidèlement les circonstances actuelles. C'est pourquoi nous rappelons la nécessité d'actualiser régulièrement les principaux indicateurs afin de pouvoir suivre l'évolution vers l'égalité des hommes et des femmes.

SECTION 3 :

**ANALYSE
INTERSECTORIELLE**

SECTION 3 — ANALYSE INTERSECTORIELLE

Profils de la main-d'œuvre et des professions

Dans l'ensemble, il y a parité des hommes et des femmes dans les effectifs des industries artistiques et culturelles en Ontario. Parmi les artistes de l'Ontario, 52 % sont des femmes, et elles constituent également 51 % des effectifs culturels. Ces pourcentages sont légèrement *supérieurs* à ceux de l'ensemble de la population de l'Ontario où il y a 50,7 % de femmes et 49,3 % d'hommes⁴.

Pourtant, pour comprendre en profondeur la situation des femmes dans les arts, il faut analyser la présence des hommes et des femmes dans les principaux groupes professionnels. Or, seules des données nationales sont disponibles dans les rapports publiés⁵. Toutefois, comme les artistes de l'Ontario constituent 43 % du total national et que l'Ontario a deux fois plus d'artistes professionnels que dans toute autre province, il est raisonnable d'utiliser les données nationales comme étant représentatives de la composition masculine et féminine des professions artistiques en Ontario⁶.

L'analyse des données au niveau national révèle que même si l'ensemble de la population active des industries artistiques et culturelles est un reflet assez fidèle de la composition masculine et féminine de la population de l'Ontario, la répartition des hommes et des femmes au sein des groupes professionnels varie considérablement. La sous-section suivante utilise des données de Hill Stratégies provenant de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 pour examiner la présence des hommes et des femmes dans les principales professions artistiques.

Répartition des hommes et des femmes dans les principales professions artistiques

L'Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011 renferme neuf groupes professionnels reconnus comme étant des professions artistiques par d'importants bailleurs de fonds et organismes d'élaboration de politiques pour les arts :

- Acteurs et comédiens
- Artisans
- Auteurs et écrivains
- Chefs d'orchestre, compositeurs et arrangeurs
- Danseurs
- Musiciens et chanteurs
- Autres artistes de la scène
- Producteurs, réalisateurs, chorégraphes et personnel assimilé
- Artistes visuels

Nous trions la répartition des hommes et des femmes dans ces groupes professionnels en trois catégories : parité des sexes, participation équilibrée des sexes et participation déséquilibrée des sexes. La catégorie de parité des sexes correspond à une répartition de 49 à 51 % dans un groupe professionnel, ce qui est semblable à la répartition des hommes et des femmes dans l'ensemble de la population canadienne selon le Recensement de 2016⁷. Comme dans les travaux du Conseil de l'Europe et de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, la catégorie de participation équilibrée des sexes correspond à un seuil de participation entre 40 et 60 % d'un sexe⁸. Au-delà de ces seuils, le groupe professionnel est classé comme ayant une participation déséquilibrée parce qu'il est composé majoritairement d'hommes ou de femmes.

4 Hill Stratégies (2014a).

5 Hill Stratégies (2014a).

6 Hill Stratégies (2014a).

7 Statistique Canada (2018).

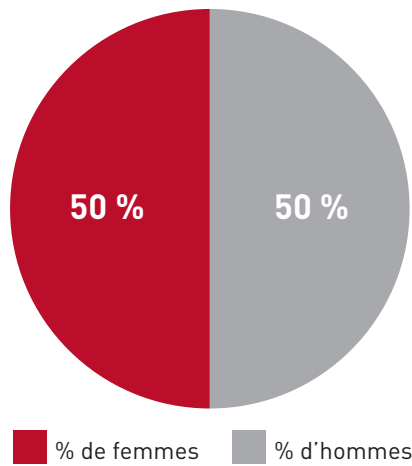
8 Parlement européen (2012); Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) (2018).

Parmi les neuf groupes de professions artistiques, il y a parité des sexes uniquement chez les musiciens et les chanteurs, où il y a autant d'hommes que de femmes.

PARITÉ DES SEXES

(Participation entre 49 et 51 % des hommes et des femmes)

MUSICIENS ET CHANTEURS

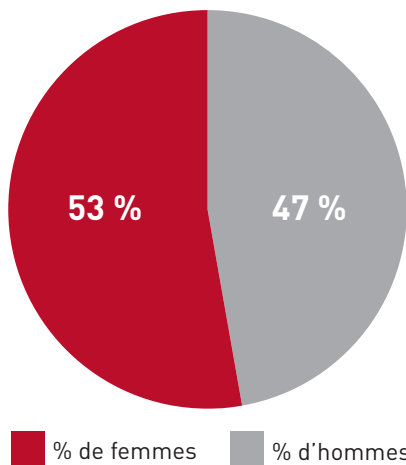


La participation des deux sexes est équilibrée dans quatre groupes professionnels : les acteurs et comédiens, les auteurs et écrivains, les artistes visuels et les autres interprètes de la scène. Trois de ces quatre groupes professionnels ont un pourcentage plus élevé de femmes que d'hommes : auteurs, 54 % de femmes; artistes visuels, 54 % de femmes; et autres interprètes de la scène, 53 % de femmes. Seul le groupe acteurs et comédiens compte moins de femmes – 46 % – que d'hommes.

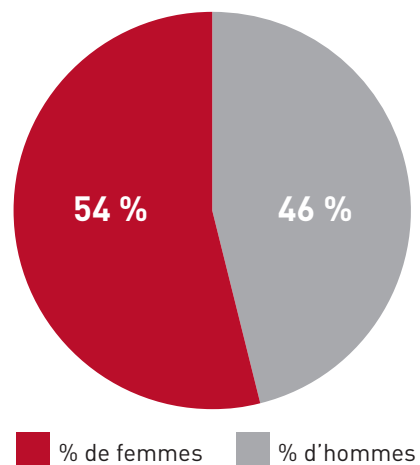
PARTICIPATION ÉQUILIBRÉE DES SEXES

(Participation entre 40 et 60 % des hommes et des femmes)

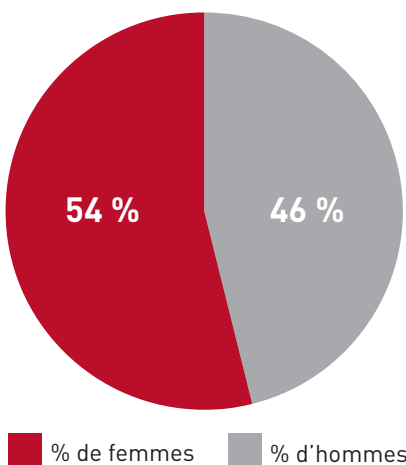
AUTRES ARTISTES DE LA SCÈNE



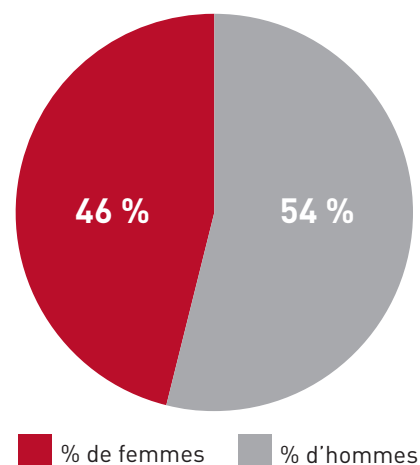
ARTISTES VISUELS



AUTEURS ET ÉCRIVAINS



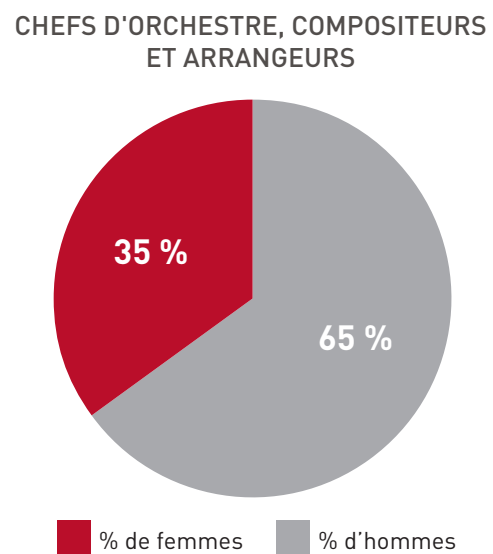
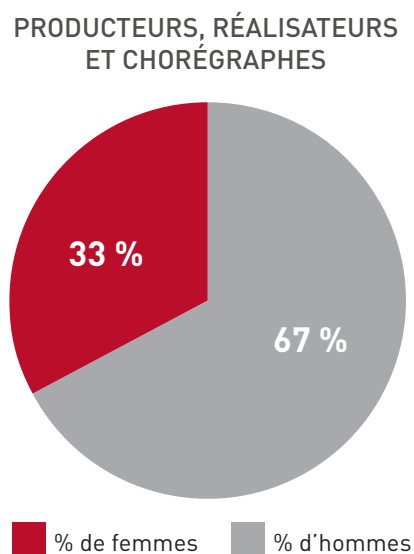
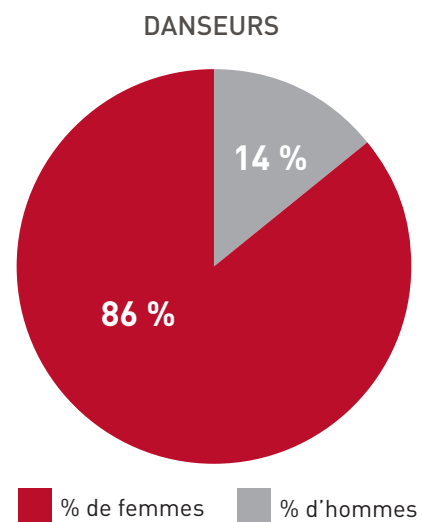
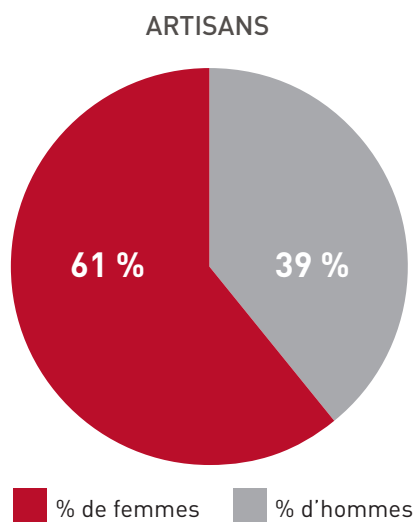
ACTEURS ET COMÉDIENS



La participation des sexes est déséquilibrée dans quatre groupes professionnels. Les femmes sont fortement majoritaires dans deux professions, les artisans (61 %) et les danseurs, le groupe ayant le plus fort déséquilibre avec 86 % de femmes. Deux groupes sont dominés par les hommes, les chefs d'orchestres, compositeurs et arrangeurs où il n'y a que 35 % de femmes; et les producteurs, réalisateurs, chorégraphes et personnel assimilé, où il n'y a que 33 % de femmes.

PARTICIPATION DÉSÉQUILIBRÉE DES SEXES

(Participation supérieure à 60 % des hommes ou des femmes)



Les données des organismes professionnels qui représentent la main-d'œuvre culturelle nous permettent également de connaître la répartition des sexes dans les professions. Les femmes constituent environ la moitié des membres de Canadian Actors' Equity Association et de la Playwrights Guild of Canada, 72 % des membres du chapitre canadien de Literary Managers and Dramaturgs of America, et 43,8 % des membres actifs de l'Association des désignés canadiens⁹. En 2011, 17 % des compositeurs associés catalogués et diffusés par le Centre de musique canadienne étaient des femmes, soit 136 des 788 compositeurs¹⁰.

Le profil de genre de ces neuf principaux groupes professionnels dans les secteurs des arts et de la culture est une première indication de la participation déséquilibrée des sexes dans les tendances générales des emplois *au sein* des secteurs, ce qui nous permet de voir les tendances de genre *entre* les secteurs, comme le démontre l'analyse suivante.

Division du travail entre hommes et femmes

Il y a une division manifeste du travail selon les sexes dans les secteurs caractérisés par la coordination collective de compétences spécialisées dans le processus de production. C'est particulièrement évident dans les tendances des secteurs des arts médiatiques/sur écran, du théâtre et de la musique. Les données indiquent une surreprésentation des femmes dans les rôles professionnels que l'on assume généralement être des professions féminines. Par exemple, les données de 2011-2012 sur le secteur de production indépendante de films et d'émissions de télévision au Canada indiquent que les femmes sont surreprésentées dans les catégories suivantes : coiffure (77 % de femmes), maquillage (79 % de femmes), costumes (88 % de femmes), supervision de scénarios (93 % de femmes), publicité (85 % de femmes), tenue de livres (73 % de femmes) et bureau de production (75 % de femmes)¹¹.

Les données publiées les plus récentes sur la répartition des hommes et des femmes dans les professions du théâtre au Canada se trouvent dans le rapport de 2006 de Burton et sont reprises du recensement national. Des tendances semblables à celles des arts médiatiques/sur écran s'en dégagent : les femmes occupent la majorité des postes de gestionnaire de bureau (69 %), de créateur de costumes (70 %), d'assistant-metteur en scène (59 %) et de dramaturge (60 %) ¹². Comme cet ensemble de données date maintenant de plus de douze ans, il est évident qu'il faut actualiser ces données afin de relever toute évolution ou non de la situation.

Le groupe professionnel des chanteurs et musiciens est certes le seul que l'on peut qualifier de paritaire, mais d'autres sources de données indiquent que les principaux emplois dans les activités de l'industrie de la musique enregistrée sont dominés par les hommes. Les données de l'étude sur les femmes dans l'industrie de la musique en Ontario réalisée par Nordicity en 2015 révèlent notamment la présence d'une répartition bien connue des hommes et des femmes dans les emplois. Près de 70 % des femmes professionnelles dans l'industrie de la musique ontarienne sont concentrées dans les quatre domaines suivants :

- Promotion et marketing (20 %)
- Production d'événement (17 %),
- Gestion des artistes / Agent (16 %),
- Administration et services professionnels (15 %)

C'est du côté des ventes et du développement des affaires que l'on retrouve le moins de femmes dans l'industrie de la musique (7 %) – or, ces activités sont une des principales filières de leaders sectoriels, sujet sur lequel nous reviendrons sous peu – ainsi qu'en production de la musique (6 %), un rôle technique indicateur d'une tendance générale évidente¹³.

9 MacArthur (2015).

10 Elliott (2012).

11 Coles (2013).

12 Burton (2006).

13 Nordicity (2015).

En général, les femmes sont sous-représentées dans les rôles techniques. Elles ne constituent qu'à peine 25 % des effectifs des médias numériques interactifs en Ontario. Ces femmes semblent être concentrées dans un assez petit nombre d'entreprises : 20 % des quelque 900 entreprises de médias numériques interactifs n'emploient que des hommes, et 10 % d'entre elles affirment avoir un effectif composé à 75 % de femmes¹⁴. D'autres recherches de niveau national constatent que les hommes occupent la vaste majorité des rôles techniques en arts médiatiques/sur écran et en théâtre¹⁵. Selon un rapport de 2013 de Canadian Unions for Equality on Screen, les principaux services techniques des syndicats du cinéma et de la télévision sont dominés par des hommes, y compris les rôles de cadreur (17 % de femmes), machiniste (5 % de femmes), éclairage (5 % de femmes), son (6 % de femmes), construction (6 % de femmes), effets spéciaux (20 % de femmes) et montage (28 % de femmes)¹⁶.

Il est important de noter que les femmes sont bien représentées dans une foule de rôles dans les secteurs de la littérature et l'édition ainsi que des arts visuels. Par exemple, en plus de constituer 54 % des groupes professionnels écrivains et auteurs ainsi qu'artistes visuels, les femmes occupent 81 % des postes de rédaction, 62 % des services de ventes et 75 % des services de marketing et de publicité dans l'enquête sur les salaires de 2013 de *Quill & Quire*¹⁷. Selon les données de l'Enquête sur les établissements du patrimoine de 2017 du gouvernement du Canada, les femmes constituent 63,1 % des effectifs des galeries d'art sans but lucratif en Ontario et 68,8 % du personnel des musées en Ontario¹⁸.

Les tendances générales de la répartition des hommes et des femmes dans la division du travail dont il est question ici ne doivent pas être interprétées comme une analyse du prestige des professions. La

présence ou l'absence de femmes dans une profession ou un domaine de travail en particulier n'est pas nécessairement un reflet de la situation économique ou de la valeur salariale du travail ni du prestige associé à un rôle. Pour bien comprendre les dimensions de la valeur économique et du prestige professionnel entre les hommes et les femmes, il faut procéder à une analyse des données disponibles sur la disparité de rémunération.

Revenus et rémunération

Nos recherches font état d'une disparité de rémunération généralisée entre les sexes dans les six secteurs à l'étude. Notre principal point de référence est l'analyse de Hill Stratégies parue en 2014 sur la disparité de rémunération entre les hommes et les femmes dans neuf professions artistiques clés. Cet ensemble de données démontre que dans huit des neuf groupes professionnels, le revenu annuel moyen des femmes est inférieur à celui de leurs homologues masculins.

Comme l'indique la figure 1, l'écart de revenu le plus marqué entre les sexes se trouve chez les artistes visuelles, qui gagnent en moyenne 65 % du revenu annuel des artistes visuels. À l'autre bout de l'échelle, on retrouve les danseuses qui, selon les données de l'ENM sur les revenus de 2010, gagnaient en moyenne 102 % du revenu des danseurs.

Ces résultats provenant des données de l'ENM sont conformes à d'autres sources de données sectorielles qui font également état d'une disparité de rémunération entre les hommes et les femmes. Il y a certes des différences quant à l'ampleur de l'écart, mais non sur la réalité de la disparité. Ainsi, un rapport de 2012 de la Canadian Actors' Equity Association indique que les femmes membres gagnent en moyenne 91 % du revenu des hommes, leur revenu annuel moyen se situant à 15 849 \$ comparativement à 17 323 \$ pour les

14 Nordicity (2017).

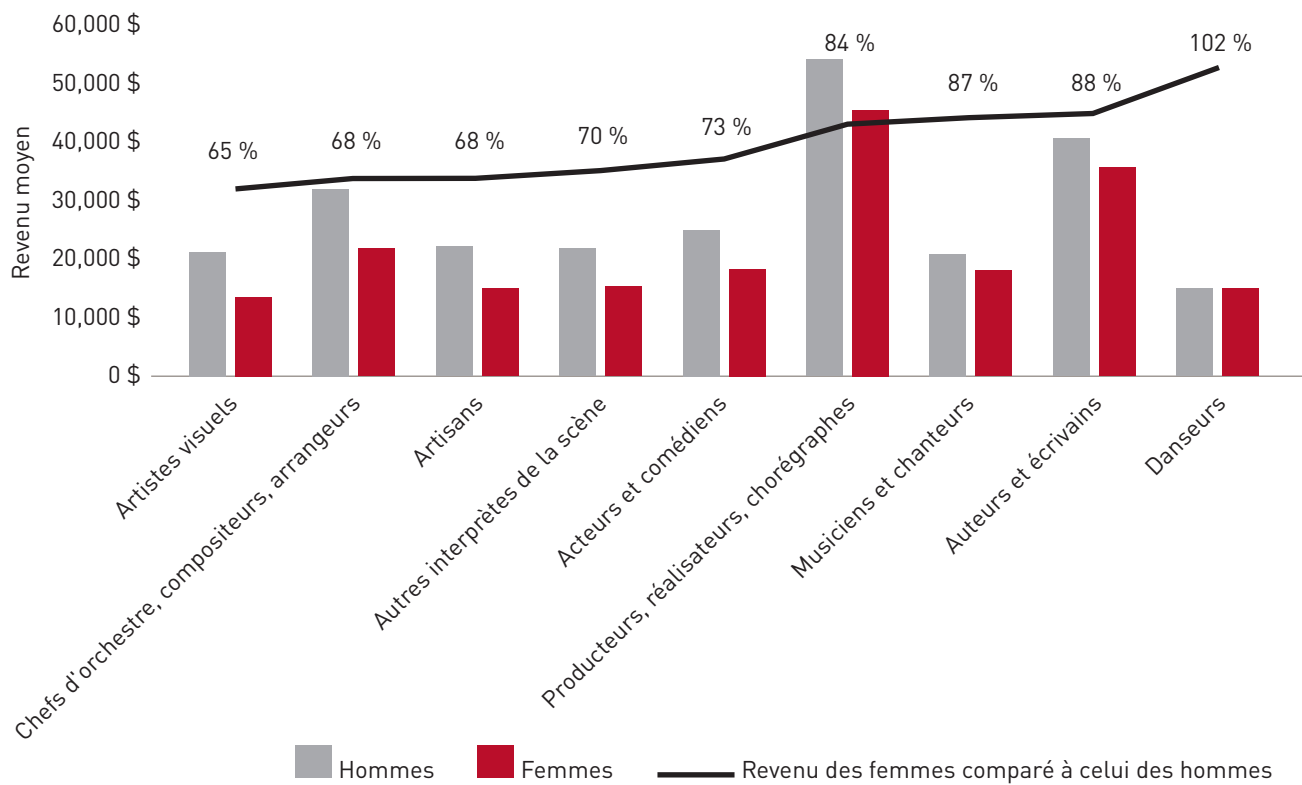
15 Burton (2006); Coles (2013); MacArthur (2015).

16 Coles (2013).

17 Quill & Quire (2013).

18 Ministère du Patrimoine canadien (2017).

FIGURE 1 : DISPARITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES PAR PROFESSION, 2010



Source : Hill Stratégies (2014a)

hommes¹⁹. Selon les données sur le revenu de Maranda, les artistes visuelles gagnent 40 cents pour chaque dollar gagné par les artistes visuels lorsqu'on mesure le salaire horaire moyen²⁰. Un rapport de 2015 de Writers Union of Canada indique une disparité de rémunération entre 49 % et 55 % chez les auteures et écrivaines²¹.

Provenant d'un sondage auprès de 947 membres de cette association, les données indiquent que la disparité la plus marquée (49 %) se trouve chez les auteures qui indiquent que l'écriture est leur principale occupation²².

D'autres sources fournissent des données additionnelles qui confirment à quel point la disparité de rémunération entre les sexes est une caractéristique déterminante de la situation des femmes dans les arts. Nordicity constate que les femmes à l'emploi des entreprises de musique en Ontario gagnent 10 % de moins que le salaire moyen de l'ensemble des employés de ces entreprises, alors que les salaires annuels des femmes dans l'ensemble de l'industrie de la musique en 2014 étaient inférieurs de 27 % aux salaires moyens annuels déclarés par le segment de la musique enregistrée de l'industrie de la musique canadienne²³.

19 Equity (2012).

20 Maranda (2014).

21 Writers Union of Canada (2015).

22 Writers Union of Canada (2015).

23 Nordicity (2015b).

Les femmes scénaristes et interprètes gagnent moins en moyenne que leurs homologues masculins. Selon les données d'un sondage de 2010 auprès de 266 membres de la Writers Guild of Canada, 89 % des femmes scénaristes gagnent moins de 40 000 \$ par année, comparativement à 67 % des hommes scénaristes²⁴. Le rapport de 2013 de Canadian Unions for Equality on Screen documente qu'en moyenne, les hommes interprètes à l'écran travaillent plus souvent, ont un revenu annuel moyen plus élevé et ont des carrières plus longues que les femmes interprètes à l'écran²⁵.

Un rapport de 2018 de la Guilde des compositeurs canadiens de musique à l'image fait état d'une profonde disparité de rémunération qui s'est aggravée au fil des années. L'analyse des paiements SOCAN aux compositeurs de musique à l'image entre 2006 et 2016 démontre que la proportion totale du revenu global SOCAN distribuée aux compositrices de musique à l'image a reculé, passant de 50 % en 2006 à 21 % en 2016. En 2016, les compositrices de musique à l'image ont gagné 30 % (une moyenne de 463 \$) du revenu des hommes (une moyenne de 1553 \$) provenant des paiements SOCAN²⁶.

C'est dans le secteur de la danse qu'il y a le plus de variation dans les données sur la disparité de rémunération. Contrairement aux résultats extraits des données de l'ENM de 2011 selon lesquelles les danseuses gagnent 102 % du revenu des danseurs, les données du Recensement de 2006 indiquent que les danseuses gagnent, en moyenne, 12 502 \$ comparativement aux 17 105 \$ des danseurs, ce qui représente une disparité de rémunération où les danseuses gagnent en moyenne 73 % du revenu annuel des hommes danseurs²⁷. Fait notable, ces résultats indiquent que les femmes ont un salaire moyen inférieur et que les hommes ont un salaire moyen supérieur aux données de l'ENM de 2011. Une disparité encore plus grande entre les sexes est

signalée dans l'étude d'EKOS *Oui, je danse!* de 2014. Les résultats du sondage indiquent des revenus moyens inférieurs pour l'ensemble des danseurs, bien que ceux des femmes soient considérablement moindres. Selon cette recherche, le revenu moyen des danseurs professionnels est de 12 778 \$, alors que les danseuses professionnelles ne gagnent en moyenne que 5 617 \$. La disparité de rémunération dans les milieux de la danse professionnelle est telle que les femmes ne gagnent que 56 % du revenu des hommes. Les données collectées auprès de 650 danseurs professionnels au Québec en 2010 permettent de mettre en contexte ces montants. Selon ces données, les danseuses de moins de 35 ans constituent 39 % des effectifs de danse au Québec, mais elles se partagent 20 % du total des revenus de la danse. Le rapport constate également que les danseuses ont davantage tendance à travailler sans rémunération dans le secteur, constituant 58,1 % des danseurs non rémunérés comparativement à 44 % des hommes²⁸.

Les différents résultats de ces recherches sont une indication du besoin d'uniformiser la collecte, l'analyse et la déclaration de données afin de suivre les indicateurs d'équité entre les sexes. ***Néanmoins, malgré la variation des résultats au sujet de l'ampleur de la disparité de rémunération entre les hommes et les femmes, l'existence d'une disparité pour les femmes dans toutes les industries artistiques et culturelles est bien documentée empiriquement.***

Comprendre les facteurs qui façonnent les niveaux de revenus, y compris la disparité de rémunération entre les hommes et les femmes, est un terrain complexe. Le travail dans les industries artistiques et culturelles est caractérisé par le travail à la pige et le travail autonome dans des projets. Les réseaux personnels et professionnels et les pratiques d'embauche des responsables des politiques, en plus des cadres de politique et de financement, façonnent la dynamique du marché du travail. Un grand nombre de recherches

24 Coutanche et Davis (2013).

25 Coles (2013).

26 Gautier et Freeman (2018).

27 Hill Stratégies (2014a).

28 Provençal (2012).

sur la disparité de rémunération entre les hommes et les femmes dans les relations de travail et d'emploi font référence plus généralement au contexte socio-économique général d'inégalité entre les hommes et les femmes en tant qu'importante considération contextuelle²⁹. Aux fins particulières du présent rapport, la prochaine étape dans la compréhension de la situation des femmes dans les arts est un examen des trois principaux indicateurs de revenu – le niveau d'études, les rôles de leadership organisationnel et artistique et la visibilité des produits de création des femmes.

Études et formation

En général, Hill Stratégies observe que les artistes de l'Ontario ont un niveau élevé d'instruction, 47 % des effectifs artistiques professionnels étant titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme supérieur³⁰. Une analyse intersectorielle des données disponibles sur les études et la formation démontre clairement que dans les six secteurs, le niveau d'études des femmes est très élevé, comme en témoignent les données suivantes :

- L'analyse des données de l'ENM de 2011 par Hill Stratégies dans son étude de 2015, *Éducation des artistes*, constate que les femmes constituent 59 % de tous les diplômés des programmes d'arts visuels et d'arts de la scène³¹.
- MacArthur constate que les femmes constituent plus de la moitié de tous les étudiants des écoles de théâtre et donne comme principal exemple l'École nationale de théâtre du Canada : en 2014-2015, les étudiantes formaient 58 % des effectifs étudiants³².
- L'enquête de 2015 de Nordicity réalisée auprès de 455 femmes dans l'industrie de la musique en Ontario constate que 41 % des femmes ont complété

des programmes d'études de premier cycle comme niveau d'études le plus élevé. De plus, 13 % des femmes dans le secteur sont titulaires de diplômes d'études supérieures.

- Le sondage de 2013 de *Quill & Quire* auprès de 393 professionnels des milieux de l'édition a constaté que 86 % des femmes avaient complété un cours postsecondaire sur l'édition, comparativement à 45 % des hommes³³.
- Le sondage de 2014 d'EKOS auprès de 2 197 artistes professionnels de la danse au Canada, 84 % s'identifiant en tant que des femmes, a constaté que 44 % des danseuses affirment avoir reçu une formation formelle en danse par des études postsecondaires, comparativement à 31 % des danseurs³⁴.
- Un sondage auprès de 31 femmes et 208 hommes compositeurs réalisé pour la *Guilde des compositeurs de musique à l'image du Canada* en 2017 a conclu que 39 % des femmes et 16 % des hommes ont complété des programmes d'études supérieures. De plus, 65 % des femmes ont étudié « formellement la musique », comparativement à 53 % des hommes³⁵.
- Le sondage réalisé en 2010 par *Coutanche et Davis* auprès des 266 membres de la *Writers Guild of Canada* a constaté que 49 % des hommes et 46 % des femmes scénaristes sont titulaires d'un diplôme universitaire³⁶.

Par conséquent, les forces à l'origine de l'inégalité des sexes dans les industries artistiques et culturelles ne peuvent être expliquées par le niveau d'études ou les compétences des artistes professionnelles et des travailleuses culturelles. Ceci nous amène à analyser

29 Pour une analyse approfondie de la complexité de l'écart entre les sexes et les recherches savantes sur ce sujet, voir le Forum économique mondial (2017).

30 Hill Stratégies (2014a).

31 Hill Stratégies (2015).

32 MacArthur (2015).

33 Quill & Quire (2013).

34 EKOS (2014).

35 Gautier et Freeman (2018), p. 12.

36 Coutanche et Davis (2013).

dans quelle mesure les femmes ont accès aux rôles de prise de décision qui façonnent les six secteurs examinés par la présente étude. Abordons cette question en analysant les données disponibles sur la gouvernance.

Gouvernance

Fait notable, il y a très peu de données disponibles sur la gouvernance dans les industries artistiques et culturelles. Les audiences du Comité permanent du patrimoine canadien sur la parité hommes-femmes dans les conseils d'administration et au niveau des postes de cadres supérieurs des organismes artistiques et culturels canadiens ont comblé les lacunes dans les connaissances actuelles³⁷. Les données suivantes proviennent en grande partie des mémoires présentées jusqu'à présent pendant la session actuelle.

- Selon Christina Loewen, directrice générale d'Opera.ca, en 2018, 90 des 200 postes sur les conseils d'administration des compagnies membres d'Opera.ca, ou 46 %, sont occupés par des femmes³⁸.
- Selon Orchestres Canada, 62 % des conseils d'administration des orchestres professionnels au Canada ayant des revenus de plus d'un million de dollars sont présidés par des hommes³⁹.
- De 2009 à 2017, la représentation moyenne des femmes sur le conseil d'administration de la Canadian Media Producers Association était de 32 %. L'engagement pris par cette organisation d'améliorer la parité hommes-femmes du conseil dans le dernier cycle électoral a porté la présence des femmes à 43 % (10 des 23 membres) des positions sur le conseil⁴⁰.

- MacArthur rapporte que les femmes forment 60 % des membres des conseils d'administration des compagnies de théâtre ayant un budget de fonctionnement annuel de 100 000 \$ ou moins et 43 % des membres des conseils des compagnies ayant un budget annuel de fonctionnement de 2 000 000 \$ ou plus⁴¹.
- En 2018, l'Académie canadienne des arts et des sciences de l'enregistrement a doublé de deux à quatre le nombre de femmes sur son conseil d'administration, portant la répartition des sexes à 33 % de femmes. Elle s'est également engagée à atteindre la parité des sexes dès 2019⁴².

Leadership

Aux fins de cette analyse, nous utilisons deux grandes catégories de leadership : le leadership organisationnel et le leadership artistique. Le leadership organisationnel désigne les principaux rôles décisionnels des cadres supérieurs dans les organismes artistiques et culturels. Le leadership artistique désigne les principaux rôles créatifs essentiels aux processus de production des créations.

Leadership organisationnel

Notre examen constate plusieurs importantes lacunes de connaissances en matière de leadership organisationnel. Malgré la grande quantité générale de recherches sur le secteur des arts médiatiques/sur écran, il y a une pénurie de données complètes ou indicatives sur le leadership organisationnel en radiodiffusion, en cinéma et en production de télévision ainsi que dans le secteur des médias numériques interactifs en Ontario ou au Canada. Il n'y a pas non plus de données substantielles sur le leadership organisationnel en danse. Les quelques

37 Canada. 42e législature, 1ère session. Comité permanent sur le patrimoine canadien (2018, mai-juin).

38 Selon le témoignage de Christina Loewen, directrice générale d'Opera.ca, à la réunion du Comité permanent du patrimoine canadien sur « la parité hommes-femmes dans les conseils d'administration et au niveau des postes de cadres supérieurs des organismes artistiques et culturels canadiens », 1er mai 2018.

39 Orchestres Canada (2018).

40 Canadian Media Producers Association (2018).

41 MacArthur (2015).

42 MacDonald (2018).

données disponibles révèlent un portrait mixte de la parité hommes-femmes du leadership organisationnel dans les industries artistiques et culturelles au Canada.

- Les femmes occupent seulement 23 % des postes de direction nommés dans un sondage de 30 entreprises de musique en Ontario, et 48 % des entreprises n'ont aucune femme au palier supérieur de leur direction⁴³.
- En 2008, les femmes occupaient 29 % des postes de direction générale des compagnies professionnelles d'opéra du Canada⁴⁴.

Pourtant, ce déséquilibre des sexes n'est pas nécessairement indicateur des secteurs à l'étude. Les femmes sont bien représentées dans les postes de direction organisationnelle dans les secteurs des arts visuels, de l'édition et du théâtre ainsi qu'au palier supérieur des orchestres canadiens :

- Les femmes occupent 70 % des postes d'administrateur dans 80 galeries et musées d'art du Canada qui reçoivent un financement de base du Conseil des arts du Canada⁴⁵.
- Les femmes occupent 52 % des rôles de direction dans les milieux de l'édition⁴⁶.
- Les femmes occupent 70 % des postes de direction générale dans un sondage auprès de 86 compagnies d'arts de la scène⁴⁷.
- Les femmes PDG dirigent 50 % des orchestres professionnels au Canada ayant des revenus supérieurs à un million de dollars⁴⁸.

Leadership artistique

Le leadership artistique comprend les principaux rôles créatifs qui ont un impact formateur sur le paysage de la narration et de la culture. La sous-section suivante examine les données disponibles qui décrivent dans quelle mesure les femmes occupent des rôles de leadership qui façonnent le paysage culturel général de l'Ontario et du Canada. Les données nationales sur les professions examinées précédemment commencent à signaler une répartition inégale des sexes dans les postes de leadership artistique et créatif qui façonnent le contenu de création offert aux auditoires et aux consommateurs.

Ainsi, deux importants groupes de professions de leadership selon les données de l'ENM, soit les réalisateurs, directeurs et chorégraphes et les chefs d'orchestre, compositeurs et arrangeurs, sont tous deux dominés par des hommes. Ces groupes professionnels comprennent les deux principaux postes de leadership dans les arts médiatiques/sur écran, la musique et les arts de la scène. Les indicateurs suivants fournissent des renseignements additionnels sur la sous-représentation des femmes dans les rôles de leadership artistique dans les secteurs du théâtre, de la musique et des arts médiatiques/sur écran.

L'étude de 2015 de MacArthur trouve que pendant les trente dernières années, les femmes ont constitué environ 30 % du « triumvirat artistique » de la direction artistique, du metteur en scène et du dramaturge⁴⁹. Les faits suivants illustrent ce point :

43 Nordicity (2015b).

44 Women's Opera Network (2015).

45 Maranda (2017).

46 Quill & Quire (2013).

47 Lesage (2018). Ce sondage a été réalisé uniquement en anglais, et par conséquent il ne reflète pas nécessairement la participation au leadership dans les arts de la scène de la langue française. Lesage note de plus que les données des grands organismes des arts de la scène ne figurent pas dans cette étude, puisque plus de la moitié des répondants représentent des organismes ayant des budgets de moins d'un million de dollars.

48 Orchestres Canada (2018).

49 McArthur (2015).

- Un sondage PACT de 2010 auprès de 597 productions pour la saison théâtrale de 2010-2011 indique que les femmes occupent :
 - 28 % des postes de directions artistiques
 - 29 % des postes de dramaturges
 - 33 % des postes de metteurs en scène

 - Les femmes constituent seulement 14 % des directions musicales dans un sondage auprès de 50 orchestres professionnels canadiens⁵⁰.

 - Seulement 15 % (4 sur 26) des orchestres professionnels du Canada ayant des revenus supérieurs à un million de dollars ont une femme à la direction musicale⁵¹.

 - Les femmes constituent de 13 à 17 % des compositeurs de musique à l'image au Canada⁵².

 - Entre 2012 et 2016, 92 % des 1 024 productions audiovisuelles recevant des fonds publics n'ont employé aucune compositrice de musique à l'image⁵³.

 - Seulement 13 % des femmes dans les effectifs du jeu vidéo au Canada occupent des rôles de création⁵⁴.

 - Dans les 91 longs métrages financés par Téléfilm Canada en 2013-2014, les femmes constituaient :
 - 17 % des réalisateurs
 - 22 % des scénaristes
 - 12 % des directeurs photo⁵⁵.

 - Dans les 29 séries télévisées réelles de langue anglaise financées par le Fonds des médias du Canada en 2012-2013, les femmes constituaient :
 - 17 % des réalisateurs
 - 38 % des scénaristes
 - 0 % des directeurs photo⁵⁶.

 - Dans les 36 séries Web de langue anglaise financées par le fonds indépendant de production entre 2010 et 2014, les femmes constituaient :
 - 14 % des réalisateurs
 - 27 % des scénaristes
 - 2,4 % des directeurs photo⁵⁷.

 - Dix-huit de ces 36 séries n'ont employé aucune femme comme scénariste, réalisatrice ou directrice photo⁵⁸.
- Parmi les 30 longs métrages basés en Ontario financés par Téléfilm Canada en 2013-2014, les femmes ont occupé seulement 12 % des rôles de réalisation, 15 % des rôles de scénaristes et 7 % des postes de direction photo⁵⁹.

50 Groen (2016).

51 Orchestres Canada (2018).

52 Gautier et Freeman (2018).

53 Gautier et Freeman (2018).

54 Nordicity (2015a).

55 Fraticelli (2015).

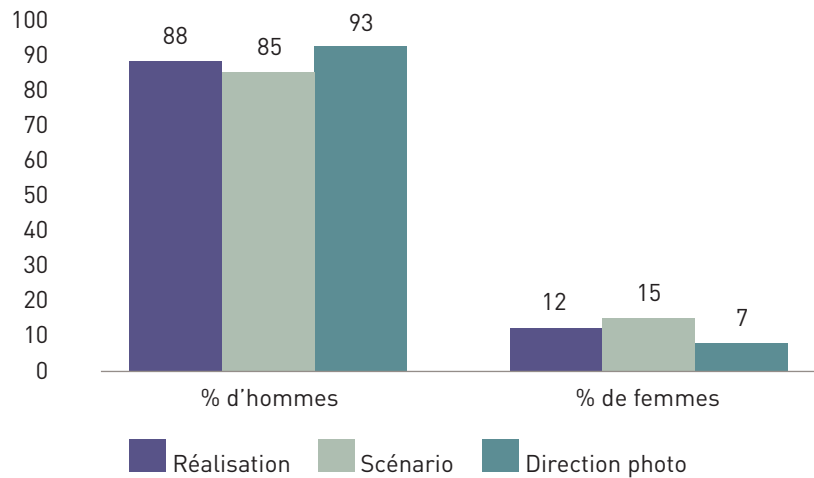
56 Fraticelli (2015).

57 Fraticelli (2015).

58 Fraticelli (2015).

59 Fraticelli (2015).

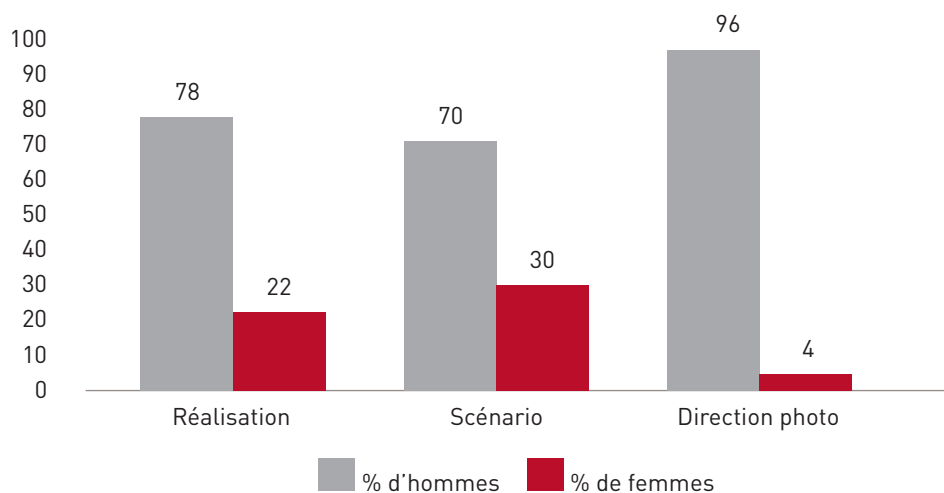
FIGURE 2 : LONGS MÉTRAGES FINANCÉS PAR TÉLÉFILM, ONTARIO, 2013-2014, PRINCIPAUX RÔLES CRÉATIFS SELON LES SEXES



Source : Fraticelli (2015)

Parmi les 27 longs métrages financés par la Société de développement de l'industrie des médias de l'Ontario et Téléfilm Canada en 2013-2014, les femmes occupaient 22 % des rôles de réalisateur, 30 % de ceux de scénariste et 4 % des directions photo⁶⁰.

FIGURE 3 : LONGS MÉTRAGES FINANCÉS PAR TÉLÉFILM/SDIMO, ONTARIO, 2013-2014, PRINCIPAUX RÔLES CRÉATIFS SELON LES SEXES



Source : Fraticelli (2015)

60 Fraticelli (2015).

Un changement positif, toutefois, est en cours. En mars 2016, l'Office national du film (ONF) du Canada s'est engagé à assurer que la moitié de ses films seraient réalisés par des femmes qui recevront également la moitié des fonds de production.

- En mars 2018, l'ONF a annoncé qu'en 2017-2018 :
 - 46 % des fonds de production ont été affectés à des femmes.
 Les femmes constituent :
 - 47 % des réalisateurs
 - 47 % des principaux scénaristes créateurs⁶¹.

Rappelons que les secteurs des arts visuels et de l'édition/littérature font exception. Ces deux secteurs sont dominés par les femmes, y compris dans les professions qui façonnent la visibilité des produits créatifs des femmes. Par exemple :

- Les femmes occupent 81 % des postes de rédaction dans le sondage sur les salaires de 2013 de Quill & Quire⁶².
- Les femmes occupent 70 % des postes de commissaires dans les 80 galeries d'art et musées qui reçoivent un financement de base du Conseil des arts du Canada⁶³.
- Entre 1998 et 2013, les femmes occupaient 65 % des rôles de commissaire dans le pavillon du Canada lors de la Biennale de Venise⁶⁴.

Toutefois, des données probantes montrent qu'un préjugé sexiste persiste dans la diffusion des œuvres des femmes artistes et des travailleuses culturelles. Ceci nous mène au dernier volet de l'analyse intersectorielle dans lequel nous examinons les dimensions du genre de divers indicateurs de reconnaissance professionnelle et sectorielle.

Reconnaissance professionnelle et sectorielle

La question du leadership artistique est indissociable de la visibilité des œuvres de création des femmes dans la sphère publique et de la mesure dans laquelle les publics, les consommateurs et les auditoires ont un accès routinier à ces œuvres. Indicateurs clés de la reconnaissance professionnelle par les pairs et le public, les reconnaissances, les commandes et les concours comme les festivals et les prix jouent un rôle important dans le profil professionnel et public des artistes. Passons maintenant au dernier aspect de notre analyse thématique en examinant les données disponibles sur les diverses formes de reconnaissance professionnelle et sectorielle. Les données indiquent que dans tous les secteurs, les produits artistiques et de création des femmes reçoivent considérablement moins d'expositions publiques que ceux des hommes.

Les données autodéclarées de sources participatives des cartes de pointage des festivals de 2017 du Canadian Women Working in Music (CWWIM) décrivent un paysage difficile pour la mise en valeur des produits artistiques des femmes dans la programmation des festivals de musique. Nous avons catégorisé les festivals selon notre grille parité / équilibre / déséquilibre des sexes dans un souci d'uniformité. Parmi les 83 festivals pour lesquels des données sont disponibles sur le site Web de CWWIM :

- 41 festivals avaient une programmation dominée par des hommes, dont 7 qui avaient moins de 10 % de numéros dirigés par des femmes;
- 9 avaient une programmation dominée par des femmes;
- 25 avaient une programmation où les sexes étaient équilibrés;

61 Office national du film du Canada (2018).

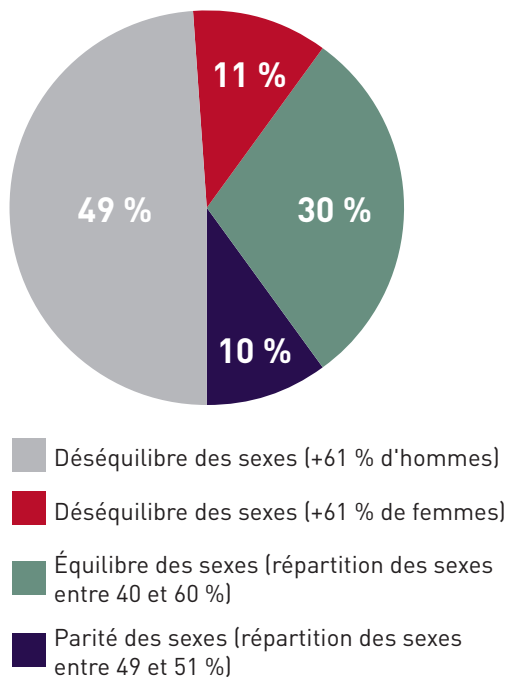
62 Quill & Quire (2013).

63 Maranda (2017).

64 Zemans et Wallace (2013).

- 8 avaient une programmation où il y avait parité des hommes et des femmes⁶⁵.

FIGURE 4 : PROGRAMMATION DES FESTIVALS DE MUSIQUE AU CANADA SELON LE SEXE, 2017



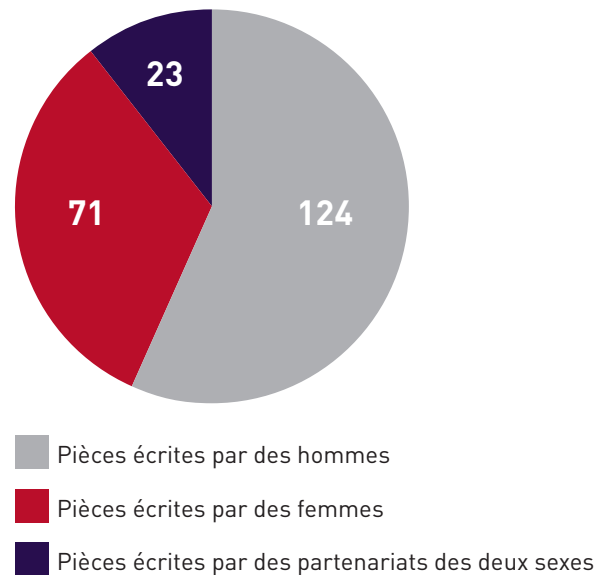
Source : Canadian Women Working in Music (2018)

L'examen de la représentation des œuvres par des femmes dans le sondage annuel des productions de théâtre de 2016-2017 de la Playwrights Guild of Canada auprès de 246 compagnies de théâtre canadiennes depuis 2012 démontre « la stagnation, ou une amélioration minimale tout au plus, les femmes continuant à plafonner autour du quart des productions, ou de 35 % si l'on n'examine que les œuvres canadiennes⁶⁶ ».

- Parmi les 610 productions de théâtre d'auteurs canadiens au pays en 2016-2017, 54 % (278) d'entre elles ont été écrites par des hommes, 33,5 % (171) par des femmes et 12 % (61) par des partenariats des deux sexes.

- Parmi les 218 productions de théâtre d'auteurs canadiens en Ontario incluses dans le sondage annuel de 2016-2017 de la Playwrights Guild of Canada, 57 % (124) étaient signées par des hommes, 32,5 % (71) par des femmes et 10,5 % (23) par des partenariats des deux sexes.

FIGURE 5 : PIÈCES DE THÉÂTRE D'AUTEURS CANADIENS MONTÉES EN ONTARIO, 2016-2017, SELON LE SEXE



Source : Playwrights Guild of Canada, 2017

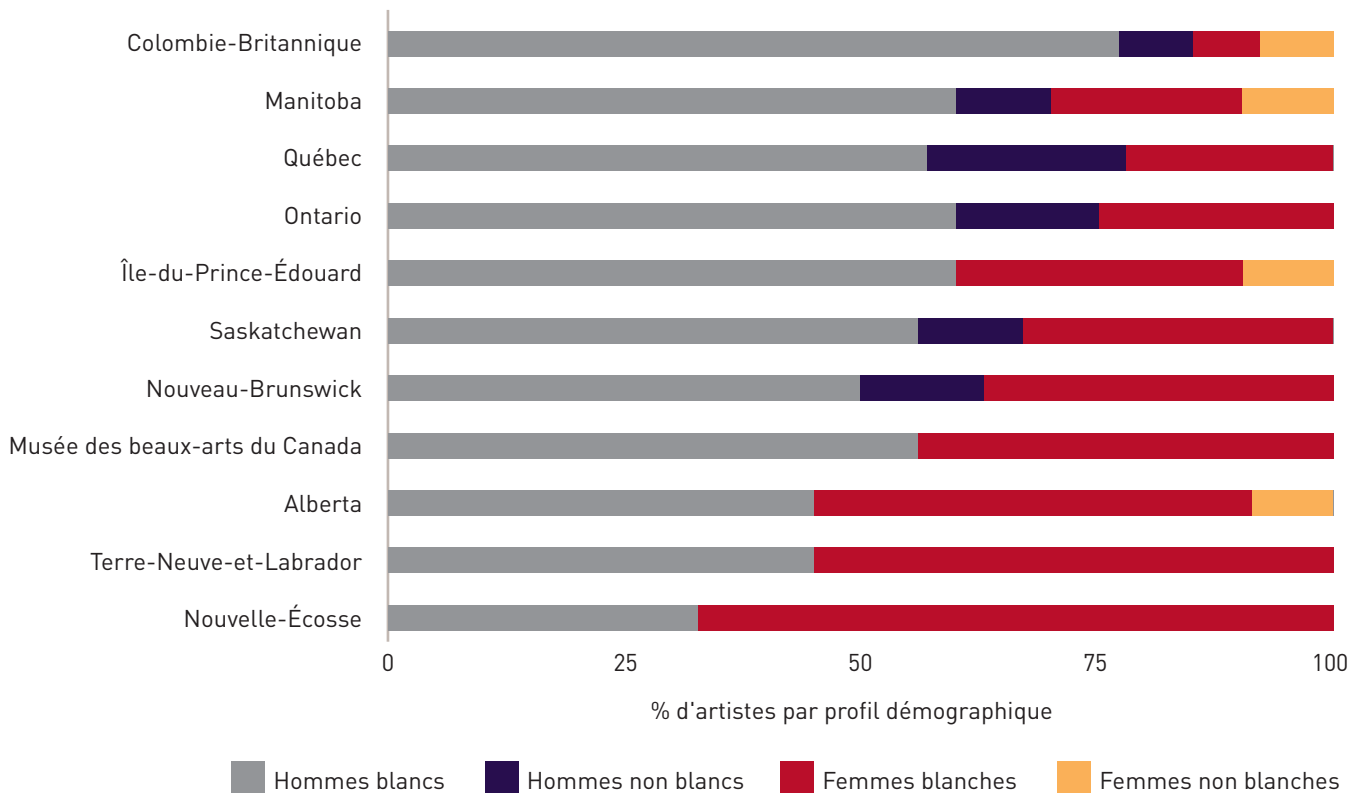
65 Canadian Women Working in Music (CWWIM) [2017]. CWWIM définit les numéros dirigés par des femmes de la façon suivante :

- une artiste interprète féminine seule sur scène;
- un duo avec au moins une artiste interprète féminine;
- un groupe plus nombreux dans lequel une ou des artistes interprètes féminines jouent un rôle important (autre que choriste ou d'accompagnement).

La carte de pointage du festival comprend plusieurs cas où l'analyse de CWWIM de la programmation (autrement dit, selon ce qui constitue un numéro dirigé par les femmes) diffère des données soumises par les représentants des festivals. Lorsqu'il y a écart entre l'évaluation de CWWIM et les données autodéclarées, l'équipe de recherche a utilisé les données déclarées par les organisateurs des festivals. Cette décision est conforme à l'emploi de données organisationnelles déclarées par les intéressées ailleurs dans le rapport et ne constitue pas *en soi* une évaluation de la véracité ou de la fiabilité de la méthodologie de la carte de pointage de CWWIM.

66 Playwrights Guild of Canada [2017].

FIGURE 6 : EXPOSITIONS INDIVIDUELLES PAR DES ARTISTES VIVANTS AU CANADA, SÉLECTION DE GRANDS MUSÉES, 2013-2015



Source: Cooley, Luo, & Morgan-Feir (2015).

Les expositions individuelles sont des indicateurs importants de la reconnaissance du leadership artistique des femmes. Le recours aux expositions individuelles comme mesure de la visibilité des produits de création des femmes auprès du public et des consommateurs révèle que les artistes visuelles professionnelles sont désavantagées dans les grandes galeries et musées d'art publics.

Dans leur étude sur les expositions individuelles d'artistes vivants, portant sur 11 « grands » musées de beaux-arts au Canada, soit un par province plus le Musée des beaux-arts du Canada (MBAC), entre 2013 et 2015, Cooley, Luo et Morgan-Feir montrent que les femmes ne constituent en moyenne que 36 % de l'ensemble

des artistes et que 33 % des artistes sont des femmes blanches⁶⁷. Toutefois, il y a un écart considérable dans la proportion de femmes artistes entre les provinces, passant de 67 % en Nouvelle-Écosse à 7 % en Colombie-Britannique. D'autre part, les résultats obtenus par Cooley et ses collaborateurs indiquent que les femmes artistes vivantes ont fait l'objet de 44 % des expositions au MBAC entre 2013 et 2015, une amélioration remarquable par rapport à ce qu'avaient constaté Zemans et Wallace dans leur analyse quelques années auparavant, qui avaient trouvé qu'entre 2003-2004 et la fin de l'exercice 2010-2011, le MBAC avait monté neuf expositions individuelles d'hommes artistes canadiens vivants, mais seulement deux d'artistes canadiennes

67 Cooley, Luo, et Morgan-Feir (2015).

vivantes⁶⁸. Pourtant, comme le démontre la recherche de Cooley et de ses collaborateurs, il y a une absence générale d'expositions individuelles de femmes artistes non blanches, et dans une moindre mesure, d'hommes artistes non blancs.

La recherche de 2014 de Dymond est un examen du genre de 4 668 expositions individuelles par des artistes vivants qui ont eu lieu entre 2000 et 2010 dans 97 musées publics, galeries d'art et centres d'art autogérés sans but lucratif au Canada⁶⁹. L'analyse de la répartition des hommes et des femmes de ces expositions révèle que la présence des femmes artistes varie considérablement selon le type d'établissement. À 55 %, les centres d'art autogérés montent le plus fort pourcentage d'expositions individuelles de femmes artistes. En contrepartie, dans 18 galeries d'art universitaires et publiques que Dymond décrit comme « nos espaces les plus prestigieux », les femmes artistes n'ont fait l'objet que de 30 % des expositions individuelles au cours de cette période⁷⁰.

Zemans et Wallace proposent une analyse approfondie qui fournit un important contexte historique et décrit la complexité de la reconnaissance des œuvres de femmes artistes. Leur recherche montre qu'entre 2007 et 2010, le Musée des beaux-arts du Canada « a acquis près de deux fois plus d'œuvres d'artistes canadiens contemporains de sexe masculin que de sexe féminin⁷¹ ». Parmi les 58 artistes présentés dans la biennale 2010 du Musée des beaux-arts du Canada, 39 (67 %) étaient des hommes et 19 (33 %), des femmes. Zemans et Wallace nous renseignent davantage sur ce secteur en analysant l'achat d'œuvres par 46 musées d'art et galeries d'art publiques avec l'aide du programme d'acquisition d'œuvres d'art du Conseil des arts du Canada entre 2008 et 2011. Quarante-six pour cent des œuvres acquises étaient de femmes artistes. Le montant médian versé pour une œuvre d'une femme artiste était de 3 360 \$,

alors que celui des hommes s'élevait à 5 400 \$. Dans l'ensemble, la valeur totale de ces acquisitions d'œuvres d'hommes artistes (1 964 884 \$) était 87 % supérieure à celle des femmes (1 050 976 \$)⁷².

La moindre visibilité des œuvres d'artistes visuelles et la moindre valeur qui leur est accordée s'inscrivent dans la tendance selon laquelle la sous-représentation des femmes dans les principaux postes créatifs et artistiques est largement, et on n'est pas surpris de constater, reflétée dans les programmes de reconnaissance des secteurs. L'analyse de Zemans et Wallace du sexe des récipiendaires des prix artistiques canadiens démontre que bien que les jeunes femmes artistes connaissent un peu de succès (par exemple pour le prix Joseph-Plaskett réservé aux nouveaux titulaires de maîtrise en beaux-arts), les femmes artistes connues sont « souvent... passées sous silence⁷³ ».

Les femmes artistes ont remporté :

- 34 % des Prix du Gouverneur général en arts visuels et en arts médiatiques (2000-2012);
- 18 % des Prix Gershon-Iskowitz du Musée des beaux-arts de l'Ontario (1999-2012);
- 39 % des Concours de peinture canadienne de RBC (2001-2012);
- 22 % des Prix Sobey pour les arts (2002-2012)⁷⁴.

Toutefois, les données suggèrent également que des initiatives récentes de promotion des intérêts et de discussions générales sur la sous-représentation des femmes en tant qu'auteures des histoires sont en train d'améliorer leur représentation dans les principaux forums artistiques.

Les données détaillées de l'initiative *Please Adjust Your Set* servent ici de données de référence pour trois importantes plateformes de reconnaissance d'arts médiatiques/sur écran au Canada : les prix Génie,

68 Zemans et Wallace (2013).

69 Dymond (2014).

70 Dymond (2014), p. 10.

71 Zemans et Wallace (2013), p. 20.

72 Zemans et Wallace (2013).

73 Zemans et Wallace (2013).

74 Zemans et Wallace (2013).

les principaux prix du cinéma canadien; Hot Docs, le principal festival de films documentaires au Canada reconnu à l'étranger; et le Festival international du film de Toronto, un des principaux festivals de films au monde.

- Lors des prix Génie de 2012, les femmes avaient obtenu 26 % des nominations et 20 % des prix. Les hommes, pour leur part, ont remporté 74 % des nominations et 80 % des prix⁷⁵.
- Parmi les 180 courts et longs métrages documentaires présentés au festival Hot Docs de 2012, les femmes occupaient moins de 30 % des rôles de monteur, de directeur photo et de scénariste et un peu plus de 30 % de réalisateurs⁷⁶. Dès 2015, le pourcentage de réalisatrices atteignait 40 %⁷⁷. En 2017, 48 % des films projetés ont été réalisés par des femmes. En 2018, Hot Docs a annoncé qu'il avait atteint la parité des sexes, 50 % des films du festival étant réalisés par des femmes⁷⁸.
- Lors du Festival international du film de Toronto de 2012, les films réalisés par des femmes représentaient 20,5 % de toute la programmation du festival⁷⁹. Lors de l'édition de 2016, les films réalisés par des femmes constituaient 30 % de la programmation totale du festival⁸⁰. En 2017, le nombre de films réalisés par des femmes atteignait 33 % de la programmation du festival et 41 % du programme de documentaires⁸¹.

L'analyse par Beer de 2 300 prix de théâtre décernés entre 1992 et 2015 montre que la répartition des sexes des prix reflète la division du travail entre les sexes dans l'ensemble du secteur : les hommes ont remporté

72 % des prix de mise en scène et 62 % des prix de dramaturgie; 75 % des prix pour les costumes et 62 % des prix d'administration ont été décernés aux femmes. Beer observe qu'il y a équilibre entre les hommes et les femmes dans les catégories d'interprétation, celles-ci étant offertes aux deux sexes.

Nous observons des tendances semblables en musique. Lors des prix Juno (les principaux prix de musique au Canada) de 2016 et 2017, les femmes n'ont obtenu que 32 % des nominations⁸². Leur représentation dans les catégories techniques est aussi particulièrement faible, aucune femme n'étant nommée dans les catégories d'ingénieur de son et de producteur de l'année en 2017. Seules quatre femmes ont remporté le prix de producteur de l'année au cours des 45 ans des prix Juno⁸³. Il y a également une absence semblable de représentation dans les prix de musique country du Canada, où seules deux femmes artistes ont été nommées dans les quatre principales catégories en 2013 (chanson de l'année, album de l'année, auteur-compositeur de l'année et choix du public). En 1995, il y avait 14 femmes artistes dans ces catégories⁸⁴.

Il y a équilibre entre les hommes et les femmes (plus de 40 % et moins de 60 % d'un sexe) dans les « trois grands » prix littéraires nationaux au Canada – les Prix littéraires du Gouverneur général (25 000 \$), le prix Rogers Writers' Trust Fiction (50 000 \$) et le prix Scotiabank Giller (100 000 \$) –, bien que par le passé, les hommes furent avantagés⁸⁵. L'analyse du magazine *Maclean's* de ces trois grands prix littéraires révèle que parmi les 46 prix décernés, 26 (57 %) sont allés à des hommes et 20 (43 %) à des femmes. C'est le prix Scotiabank Giller qui a le plus grand déséquilibre

75 *Please Adjust Your Set* (2013).

76 *Please Adjust Your Set* (2013).

77 Wilson (2015).

78 Malyk (2018).

79 *Please Adjust Your Set* (2013).

80 Taylor (2016).

81 Hertz (2017b).

82 O'Kane (2016).

83 Friend (2017a).

84 Sperounes (2013).

85 Bethune (2016).

des sexes parmi ses récipiendaires avec un rapport historique de 2 à 1 en faveur des hommes au cours de ses deux décennies d'existence⁸⁶. Toutefois, on observe que 2016 fut une « année remarquable » pour les femmes auteures du Canada, celles-ci ayant écrit « la majorité des ouvrages mis en nomination aux trois prix littéraires⁸⁷ ».

La visibilité des ouvrages d'auteures canadiennes fait exception dans notre analyse de la visibilité des œuvres de création des femmes. L'analyse des données sur les comptes rendus littéraires dans les périodiques et quotidiens canadiens, une importante mesure de l'exposition des lecteurs canadiens à la littérature canadienne, indique qu'il y a équilibre des sexes dans les milieux de la critique littéraire, tant du point de vue des critiques que des auteurs des ouvrages. Comme l'affirme le rapport sur le dénombrement de 2015 de Canadian Women in the Literary Arts, « les résultats du dénombrement de 2015 indiquent que bien que l'écart entre les sexes dans les milieux de la critique constaté en 2011 persiste sous de nombreuses formes, il continue de se rétrécir. De fait, comme le révèlent les données de 2015, les taux de comptes rendus par des femmes et des hommes approchent de la parité partout au pays pour la première fois⁸⁸ ».

- Les ouvrages d'auteures canadiennes ont fait l'objet de 1 331 comptes rendus, ou 44 % du total en 2015, comparativement à 1 551 comptes rendus d'ouvrages d'auteurs canadiens (49 %), les derniers 7 % d'ouvrages étant des œuvres collectives des deux sexes.
- Les femmes critiques ont rédigé 63 % des comptes rendus d'ouvrages par des auteures canadiennes, contrairement aux hommes critiques qui n'ont rédigé que 35 % des comptes rendus d'ouvrages d'auteures canadiennes⁸⁹.
- Parmi les 5 268 critiques de livres parues dans les périodiques et journaux du Canada en 2015,

- 48 % des critiques étaient des femmes, 49 % des hommes et 3 % des critiques étaient anonymes.
- 45 % des 20 principaux critiques sont des femmes, alors qu'elles n'étaient que 3 % en 2014.

Récapitulation des résultats

Nous pouvons donc constater qu'il existe des variations considérables dans la répartition des sexes au sein de la main-d'œuvre. Le théâtre, les arts médiatiques/sur écran et la musique font l'objet d'une forte ségrégation professionnelle des sexes qui reflète les normes sociales générales concernant le travail des « femmes » et des « hommes ». D'autres secteurs, comme les arts visuels, la littérature et l'édition, ont un meilleur équilibre des sexes sur le plan de la main-d'œuvre en général, tandis que le secteur de la danse est dominé par les femmes.

Pourtant, lorsque nous examinons la dimension du leadership, les préjugés sexistes deviennent plus évidents. Les données disponibles suggèrent une forte présence des femmes dans le leadership organisationnel dans les arts visuels, l'édition et le théâtre. Les données limitées sur le leadership organisationnel en musique suggèrent que l'avancement professionnel des femmes fait face à des obstacles. Il n'y a pas suffisamment de données dans les domaines des arts médiatiques/sur écran et de la danse pour commenter le leadership organisationnel dans ces secteurs.

Une analyse intersectorielle des données disponibles indique clairement que les femmes, *en tant que groupe*, sont désavantagées dans les six secteurs examinés. Les indicateurs clés démontrent que le leadership artistique des femmes et la reconnaissance de l'importance des réalisations artistiques des femmes n'ont pas le même statut que ceux de leurs homologues masculins. Les œuvres de création des femmes dans les secteurs du théâtre, des arts médiatiques/sur écran, des arts visuels et de la musique sont beaucoup moins visibles que celles des hommes.

86 Bethune (2015); Bethune (2016).

87 Bethune (2016).

88 Canadian Women in Literary Arts (CWILA) (2015).

89 Canadian Women in Literary Arts (CWILA) (2015).

Nous notons également des indicateurs timides du changement, plus particulièrement dans les secteurs des arts médiatiques/sur écran, de la littérature et de l'édition. Cependant, à l'heure actuelle, l'inégalité des femmes au sein des industries artistiques et culturelles a pour conséquence que les auditoires et les consommateurs se voient offrir une exposition beaucoup plus grande aux histoires, tous médias confondus, par des artistes et travailleurs culturels masculins. Pour en revenir aux points soulevés dans l'introduction, nos histoires façonnent la façon dont nous nous voyons nous-mêmes, les uns les autres et le monde qui nous entoure. Elles reflètent et façonnent le monde dans lequel nous vivons. Ainsi, l'inégalité entre les sexes dans les arts a des conséquences pour les artistes et les travailleurs culturels des deux sexes qui racontent leurs histoires ainsi que pour les publics qui les consomment.

SECTION 4 :

**SYNOPSIS
SECTORIELS**

SECTION 4 — SYNOPSIS SECTORIELS

Cette section propose un survol des données publiées sur le genre dans les six secteurs à l'étude. Chaque synopsis commence par une courte évaluation des données disponibles suivie d'un résumé des principaux résultats pour chacun des indicateurs suivants :

- Tendances de la main-d'œuvre et des emplois
- Études et formation
- Revenus et rémunération
- Leadership sectoriel
- Reconnaissance professionnelle et sectorielle

Il y a beaucoup de variation dans la qualité et la quantité de données quantitatives sur le genre disponibles sur les secteurs. Il y a des lacunes dans les données sur les indicateurs dans chaque secteur. À quelques exceptions près, les données provinciales sur le genre sont partielles et fragmentées. Les secteurs sont présentés en ordre décroissant selon la quantité de recherches publiées qui constituent le fondement des analyses synoptiques. Nous commençons par le secteur des arts médiatiques/sur écran, pour lequel il y a le plus d'études publiées sur le genre et qui sert de point de référence. Puis, nous analysons les secteurs du théâtre, des arts visuels, de la musique, de la littérature et l'édition et concluons par le secteur de la danse.

ARTS MÉDIATIQUES/SUR ÉCRAN

Évaluation des données

Plusieurs études approfondies du secteur des arts médiatiques/sur écran font appel à des données quantitatives pour examiner la situation des femmes dans les milieux du cinéma et de la télévision, en accordant une attention particulière aux effectifs du secteur et à la répartition des hommes et des femmes dans les principaux rôles créatifs. Dans son analyse comparative des hommes et des femmes dans le secteur de la production indépendante de télévision au Canada en 2013, Coles utilise les données d'adhésion des syndicats, qui représentent plus de 75 % du total des effectifs de ce secteur, pour tracer un profil complet de la main-d'œuvre par catégorie d'adhésion syndicale. La vaste série *Women in View on Screen* de Fraticelli propose des radiographies détaillées de la présence des femmes dans les rôles clés de réalisateur, scénariste et directeur photo des longs métrages, des séries de télévision et des séries Web au Canada. Ces quatre rapports examinent chacun des projets qui ont reçu un financement public à partir d'ensembles de données comprenant 21 séries de télévision de fiction diffusées en 2010-2011, 130 longs métrages diffusés en 2010-2011, 29 séries de télévision de fiction diffusées en 2012-2013 et 91 longs métrages diffusés en 2013-2014⁹⁰. Les deux rapports *FrameWork* préparés pour *Women in Film and Television – Toronto* (2004, 2012) constituent des études marquantes sur la répartition des hommes et des femmes dans l'industrie, mais elles sont un peu dépassées, la plus récente étant basée sur les données du Recensement de 2006.

Il y a une absence notable de recherches sur la gouvernance et le leadership organisationnel, de données fiables sur les études et la formation ainsi que de données actuelles et uniformes sur la disparité de rémunération et les programmes sectoriels de prix et de reconnaissance.

Main-d'œuvre et emplois

Cinéma et télévision

Un rapport de 2013 pour le compte de la Canadian Unions for Equality on Screen (CUES) documente une division du travail marquée entre les sexes⁹¹. Les données nationales sur l'adhésion syndicale de 2012 révèlent que les services suivants sont dominés par les femmes : les femmes sont surreprésentées dans les emplois de coiffure (77 % de femmes), maquillage (79 % de femmes), costumes (88 % de femmes), surveillance de script (93 % de femmes), publicité (85 % de femmes), comptabilité (73 % de femmes) et bureau de production (75 % de femmes). Les femmes sont gravement sous-représentées dans les services techniques, y compris les rôles de cadreur (17 % de femmes) et de machiniste (5 % de femmes) ainsi qu'en éclairage (5 % de femmes), son (6 % de femmes), construction (6 % de femmes), effets spéciaux (20 % de femmes), et montage (28 % de femmes)⁹². Les données de l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM) pour le groupe de professions « producteurs, réalisateurs, chorégraphes » des rapports de Hill Stratégies sont également pertinentes pour cette catégorie. Bien que cette classification nationale des professions ne se limite pas au secteur des arts médiatiques/sur écran, l'envergure du secteur du cinéma, de la télévision et de la radiodiffusion est telle qu'il est raisonnable de supposer que les producteurs et réalisateurs des arts médiatiques/sur écran sont vraisemblablement à l'origine des données de ce groupe de professions. Avec 33 % de femmes, la sous-représentation des femmes dans ce rôle clé de leadership artistique est conforme à la dynamique générale du secteur et aux conclusions des recherches⁹³.

90 Aux fins du synopsis sectoriel, nous n'utilisons que les données du rapport de 2015, le dernier de la série. Des commentaires sur les trois autres rapports se trouvent dans la bibliographie analytique à la section six.

91 Coles (2013).

92 Coles (2013).

93 Hill Stratégies (2014a).

Jeux vidéos et médias numériques interactifs

Le secteur des médias numériques interactifs (MNI) comprend les entreprises qui créent du contenu pour les médias numériques interactifs⁹⁴. Un rapport de 2017 de Nordicity constate qu'en moyenne, les femmes représentent 25 % des employés des 886 entreprises MNI en Ontario. Vingt pour cent de ces 886 entreprises n'emploient aucune femme. Toutefois, 10 % des entreprises MNI déclarent avoir un effectif composé à 75 % de femmes⁹⁵. Comme on prévoit que les effectifs du secteur des MNI progresseront de 44 % dès 2019, il est possible que la présence des femmes dans ce secteur augmente⁹⁶.

Les jeux vidéos constituent 64 % des expériences développées par les entreprises MNI en Ontario. Un rapport de 2015 de Nordicity sur l'industrie des jeux vidéos au Canada constate que les femmes ne représentent que 16 % de la main-d'œuvre canadienne de 20 400 équivalents d'emplois à plein temps, un chiffre qui ne s'est pas amélioré depuis 2013⁹⁷. Reflétant les tendances canadiennes de la division du travail entre les sexes, parmi les 16 % de femmes qui travaillent dans cette industrie, 51 % d'entre elles occupent des postes en marketing et communication, 32 % en opérations et en administration, 13 % en création et seulement 6 % des professions techniques⁹⁸.

Études et formation

Des données probantes de plusieurs rapports indiquent que les possibilités d'études et de formation ne sont pas des obstacles importants à la présence des femmes dans l'industrie cinématographique et télévisuelle. Comme le fait remarquer Duopoly dans son rapport de 2017 sur les femmes et le leadership dans ce secteur au Canada, « une des constatations les plus fréquentes des chercheurs est le fait que les femmes sont inscrites dans les écoles de cinéma et de télévision et en sont diplômées en nombre égal aux hommes⁹⁹ ». Selon Burgess (2010), le rapport *Gender Based Analysis of the Canada Feature Film Fund* de 2005 indique qu'environ la moitié des étudiants inscrits à des programmes d'études cinématographiques au Canada sont des femmes.

Selon un sondage de Coutanche et Davis auprès de 266 membres de la Writers Guild of Canada réalisé en 2010, 49 % des hommes et 46 % des femmes scénaristes ont un diplôme universitaire¹⁰⁰. L'étude de 2016 de Hayeur fondée sur les données de Réalisatrices Équitables affirme que les femmes constituent entre 43 et 60 % des personnes qui font des études de télévision et de cinéma au Québec. L'étude ne fournit pas de détails additionnels sur le nombre de femmes inscrites à des programmes de premier cycle et d'études supérieures¹⁰¹. Cette constatation générale est semblable à celle de l'étude de 2008 de Descarries et Garneau qui rapporte que les étudiantes représentent 67,8 % des inscriptions au baccalauréat en communications (télévision) à l'Université du Québec à Montréal (UQAM) et 43 % des inscriptions du baccalauréat en communications (cinéma) de l'UQAM au cours d'une période de deux

94 L'étude de 2017 de Nordicity comprend les entreprises suivantes dans le secteur des médias numériques interactifs : sociétés de création et d'édition de jeux; sociétés de développement d'apprentissage en ligne; sociétés de développement de réalité virtuelle, réalité augmentée ou de réalité mixte; sociétés de développement d'applications pour appareils mobiles; sociétés de publicité numériques; certaines sociétés de développement Web (qui produisent des sites avec beaucoup de contenu interactif); et sociétés de développement de logiciel au service des sociétés précédentes (avec des logiciels spécialisés).

95 Nordicity (2017).

96 Nordicity (2017).

97 Nordicity (2015a).

98 Nordicity (2015a).

99 Duopoly (2017), p. 25.

100 Coutanche et Davis (2013).

101 Hayeur (2016).

ans¹⁰². En général, les femmes formaient 45 % des étudiants en télévision et en cinéma à l'UQAM entre 2005 et 2007¹⁰³.

Plusieurs rapports récents, y compris Duopoly (2017) et Coles (2016), observent qu'il y a de nombreux programmes de formation et de perfectionnement en cinéma et en télévision à l'intention des femmes au Canada et à l'étranger. Dans le contexte d'une analyse plus vaste des obstacles que doivent surmonter les femmes dans le cheminement de leurs carrières au sein de l'industrie cinématographique et télévisuelle, plusieurs rapports concluent que les études et la formation ne semblent pas avoir de résultats significatifs sur le marché du travail pour les femmes dans cette industrie¹⁰⁴.

Revenus et rémunération

Il y a un écart de rémunération persistant entre les sexes dans l'industrie de la production cinématographique et télévisuelle. Les données du recensement de 2006 indiquent que les femmes dans l'industrie cinématographique gagnent en moyenne 50 719 \$, soit seulement 89 % de ce que gagnent leurs collègues masculins dont le revenu moyen est de 56 994 \$¹⁰⁵. Les données de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 indiquent que dans le groupe des producteurs, réalisateurs et chorégraphes, le revenu moyen des femmes est de 45 491 \$, soit 84 % des 54 192 \$ gagnés en moyenne par leurs homologues masculins.

Ces résultats au niveau national sont confirmés par des données d'organismes sectoriels. Les femmes scénaristes et interprètes gagnent en moyenne moins que leurs équivalents masculins. Les données d'un sondage de 2010 auprès de 266 membres de la Writers Guild of Canada indiquent que 89 % des femmes

scénaristes et seulement 67 % des hommes scénaristes gagnent moins de 40 000 \$ par année¹⁰⁶. Le rapport de 2013 de CUES constate qu'en moyenne, les acteurs de cinéma travaillent plus souvent, ont un revenu annuel moyen supérieur et ont une carrière plus longue que les actrices¹⁰⁷.

Leadership sectoriel

En plus de la sous-représentation des femmes dans le groupe de professions des producteurs, réalisateurs et chorégraphes dont il a été question précédemment, d'autres recherches montrent que les femmes sont systématiquement sous-représentées dans les principaux rôles créatifs qui façonnent le contenu des écrans canadiens.

Télévision canadienne

L'analyse par Women In View des séries de télévision canadiennes financées par le Fonds des médias du Canada diffusées entre 2010 et 2013 constate que les femmes ne constituaient que de 14 à 17 % des réalisateurs de télévision, de 34 à 38 % des scénaristes pour la télévision, et aucun directeur photo au cours d'une période de trois ans¹⁰⁸.

Longs métrages canadiens

Les femmes sont créditées comme 17 % des réalisatrices, 22 % des scénaristes et 12 % des directeurs photo des 91 longs métrages financés par Téléfilm Canada en 2013-2014. Les données sur les tendances des investissements et du financement des longs métrages indiquent qu'à mesure que le niveau des investissements publics, « et par conséquent, la taille du budget » augmente, la présence de réalisatrices diminue. Bien que 21 % des réalisateurs et 22 % des scénaristes des projets ayant reçu un financement de

102 Descarries et Garneau (2008).

103 Descarries et Garneau (2008).

104 EKOS et Audley (2004); Burgess (2010); Coles (2016).

105 Women in Film and Television Toronto (WIFT-T) (2012).

106 Coutanche et Davis (2013).

107 Coles (2013).

108 Fraticelli (2015).

1 000 000 \$ ou moins étaient des femmes, celles-ci ne constituent que 4 % des réalisatrices et 22 % des scénaristes des projets recevant un financement de plus de 1 000 000 \$ de Téléfilm Canada¹⁰⁹.

Séries Web

Très peu de femmes sont responsables de la création de séries Web au Canada. Dix-huit des 36 séries de langue anglaise financées par le Fonds indépendant de production entre 2010 et 2014 n'avaient aucune femme comme réalisateur, scénariste ou directeur photo¹¹⁰. Parmi les 43 réalisateurs qui ont travaillé à ces séries, seulement 6, ou 14 %, étaient des femmes. Avec 26 des 98 mentions au générique, le pourcentage de femmes scénaristes est supérieur à 27 %. Enfin, parmi les 42 postes de directeur photo, un seul est allé à une femme¹¹¹.

Reconnaissance professionnelle et sectorielle

Il y a très peu de données sur le genre qui portent expressément sur la reconnaissance professionnelle et sectorielle dans le secteur des arts médiatiques/sur écran. Nous utilisons les données de 2012 de *Please Adjust Your Set* comme données de référence. Nous avons mis à jour ces données lorsque des données publiées plus récentes étaient raisonnablement disponibles.

Lors des prix Génie de 2012, les femmes constituaient 20 % de tous les lauréats et 26 % des finalistes, une diminution marquée par rapport à 2011, lorsque les femmes avaient remporté 35 % des prix et constituaient 27 % des finalistes¹¹².

Moins de 30 % des monteurs, directeurs photo et scénaristes des 180 courts et longs métrages documentaires présentés au festival de documentaires Hot Docs de 2012 étaient des femmes, et tout juste plus de 30 % des réalisateurs¹¹³. Dès 2015, le pourcentage de réalisatrices était passé à 40 %¹¹⁴. En 2017, 48 % des films projetés avaient été réalisés par des femmes. En 2018, Hot Docs a annoncé avoir atteint la parité des sexes, avec 50 % de films réalisés par des femmes¹¹⁵.

Au cours de l'édition 2017 du Festival international du film de Toronto, les femmes ont réalisé 33 % des films de fiction et 41 % des documentaires¹¹⁶.

109 Fraticelli (2015).

110 Fraticelli (2015).

111 Fraticelli (2015).

112 *Please Adjust Your Set* (2013).

113 *Please Adjust Your Set* (2013).

114 Wilson (2015).

115 Malyk (2018).

116 Hertz (2017b).

THÉÂTRE

Évaluation des données

Le secteur du théâtre comporte plusieurs sources fiables de données quantitatives sur le genre. Le rapport de 2015 de MacArthur sur les femmes dans les milieux du théâtre au Canada compile des sources secondaires pour examiner les tendances récentes dans la représentation des femmes, surtout dans les principaux postes artistiques, les associations professionnelles, les conseils d'administration et les candidatures au programme des artistes de théâtre du Conseil des arts du Canada. D'autres sources fiables comprennent le rapport de 2016 de Beer sur les lauréats de 19 prix de théâtre entre 1992 et 2015; les profils socioéconomiques des artistes de 2009 et 2014 basés sur les données du recensement de 2006 et de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011, respectivement; l'aperçu de 2016 de Hanson et Elser des tendances dans 45 établissements postsecondaires au cours des trois années universitaires de 2012 à 2015; et les sondages annuels sur les productions de Playwrights Guild of Canada diffusés entre 2012 et 2017. Parmi ces ressources, Playwrights Guild of Canada fournit la vue d'ensemble la plus complète des tendances actuelles de la programmation, avec un ensemble de données quantitatives qui varie de 646 productions montées par 177 compagnies de théâtre en 2012 à 804 productions de 246 compagnies de théâtre en 2017. Ces ressources tracent un portrait assez complet de la présence des femmes dans des rôles de leadership dans le secteur du théâtre.

Main-d'œuvre et emplois

Selon l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011, les femmes constituent 46 % des acteurs et comédiens au Canada et 22 % des « producteurs, réalisateurs, chorégraphes et personnel assimilé »¹¹⁷. L'analyse détaillée la plus récente des données sur la répartition des sexes dans les professions repose sur le recensement de 2006 et indique que les femmes occupent également la majorité des postes de direction générale (69 %), de conception de costumes (70 %), d'assistant-metteur en scène (59 %) et de dramaturge (60 %)¹¹⁸. Toutefois, les femmes sont sous-représentées dans les domaines plus techniques comme la conception des décors (66 % des hommes) et la conception de l'éclairage (69 % des hommes)¹¹⁹.

L'étude de MacArthur de 2015 a également conclu que les femmes représentent environ la moitié des membres de Canadian Actors' Equity Association et de Playwrights Guild of Canada, ainsi que 72 % des membres du chapitre canadien de Literary Managers and Dramaturgs of America et 43,8 % des membres actifs de l'Association des désignés canadiens¹²⁰.

Études et formation

En 2014, 41 % des membres de Canadian Actors' Equity Association étaient titulaires d'un diplôme ou d'un certificat universitaire¹²¹. MacArthur constate que les femmes constituent plus de la moitié de tous les étudiants des écoles de théâtre et donne en exemple l'École nationale de théâtre du Canada, où les étudiantes constituent 58 % du corps étudiant¹²². Cette conclusion reflète les données de l'Enquête nationale auprès des ménages, qui avait trouvé que les femmes constituent 59 % de tous les diplômés des programmes d'arts visuels et d'arts de la scène¹²³.

117 Hill Stratégies (2014a).

118 Burton (2006).

119 Burton (2006).

120 MacArthur (2015).

121 Canadian Actors' Equity Association (CAEA) (2012).

122 MacArthur (2015).

123 Hill Stratégies (2015).

Revenus et rémunération

La rémunération des femmes de théâtre est en moyenne inférieure à celle des hommes de théâtre. Selon les données de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011, les femmes gagnent 26 % de moins que les hommes dans la profession d'acteurs et comédiens, leurs revenus moyens n'étant que 18 546 \$ comparativement aux 25 130 \$ des hommes. Les femmes gagnent aussi 16 % de moins que les hommes du groupe producteurs, réalisateurs, chorégraphes et personnel assimilé, ou un revenu moyen de 45 491 \$ comparativement à 54 192 \$¹²⁴. L'écart de revenu le plus petit se trouve du côté des auteurs et écrivains (dramaturges compris), où les femmes gagnent 35 219 \$ et les hommes 40 104 \$, soit une différence de 12 %¹²⁵. L'association Actors' Equity rapporte qu'en 2012, le revenu annuel moyen des artistes de la scène était de 17 323 \$ pour les hommes et de 15 849 \$ pour les femmes.¹²⁶

Gouvernance et leadership sectoriels

Les données limitées sur la gouvernance du secteur du théâtre indiquent qu'il s'agit d'un milieu de gouvernance équilibré entre les sexes. L'étude de 2015 de MacArthur conclut que les femmes constituent 60 % des membres des conseils d'administration des compagnies de théâtre ayant un budget de fonctionnement annuel de 100 000 \$ ou moins ainsi que 43 % des conseils d'administration des compagnies ayant un budget annuel de 2 000 000 \$ ou plus¹²⁷.

Les données sur les sexes dans le leadership organisationnel du secteur du théâtre sont également limitées. Dans son étude de 2018, Lesage déclare que parmi les 86 répondants à son sondage par des dirigeants des arts de la scène de langue anglaise au

Canada, 70 % des postes de direction générale sont occupés par des femmes¹²⁸. Lesage observe également que les grands organismes de la scène ne figurent pas dans les données de son étude, la moitié des répondants représentant des organismes ayant un budget inférieur à un million de dollars.

La majorité des données sur le leadership dans le secteur du théâtre porte sur la question du leadership artistique, et indique la présence d'un déséquilibre marqué des sexes où les hommes dominent. L'étude de 2015 de MacArthur constate qu'au cours des trente dernières années, les femmes ont formé environ 30 % du « triumvirat artistique » de la direction artistique, de la mise en scène et de la dramaturgie. MacArthur donne en exemple les résultats d'une enquête auprès de 597 productions de la saison de 2010-2011 réalisée par la Professional Association of Canadian Theatres (PACT), qui démontre que 28 % des directions artistiques, 29 % des dramaturges et 33 % des metteurs en scène étaient des femmes. Fait à noter, le pourcentage augmentait ou diminuait selon le type de compagnie. Ainsi, MacArthur constate que les compagnies axées sur la création de nouvelles œuvres ont la plus forte représentation de femmes dans les trois catégories. Les théâtres expérimentaux¹²⁹ avaient 48 % de metteuses en scène, 36 % de directrices artistiques et 39 % de femmes dramaturges. Les femmes assurent également la direction artistique de 36 % des théâtres qui montent des pièces pour jeunes. Ce sont les théâtres régionaux qui ont le moins de directrices artistiques (14 %), bien qu'à la mise en scène, la représentation des femmes est beaucoup plus équitable (41 %). Les compagnies de théâtre d'été ont le moins de femmes dans des rôles de leadership artistique, les femmes assurant 26 % des mises en scène, 15 % des directions artistiques et 22 % des dramaturges¹³⁰.

124 MacArthur (2015).

125 MacArthur (2015).

126 Canadian Actors' Equity Association (CAEA) (2012).

127 MacArthur (2015).

128 Lesage (2018).

129 Axés sur le développement ou le rodage de nouvelles œuvres

130 MacArthur (2015).

Reconnaissance professionnelle et sectorielle

Un examen des créations de femmes dramaturges dans 246 compagnies de théâtre canadiennes de 2012 à 2017 révèle qu'il y a « stagnation, ou amélioration minimale tout au plus, puisque les femmes peinent à franchir le cap de 25 %, ou 35 % si l'on ne considère que les pièces canadiennes¹³¹ ».

Parmi les 610 productions d'auteurs canadiens en 2016-2017 figurant dans le sondage annuel du Playwrights Guild of Canada, 54 % (278) ont été écrites par des hommes, 33,5 % (171) par des femmes, et 12 % (61) par des partenariats des deux sexes. Parmi les 218 productions ontariennes d'auteurs canadiens, 57 % (124) sont signées par des hommes, 32,5 % (71) par des femmes et 10,5 % (23) par des partenariats des deux sexes¹³².

Les données probantes sur la répartition des hommes et des femmes dans les demandes de subventions et les attributions de subventions indiquent qu'il y a équilibre des sexes dans les demandes et les attributions de subventions. Au niveau national, les données tirées des demandes de subvention au programme à l'intention des artistes de théâtre du Conseil des arts du Canada entre 2011 et 2014 indiquent que le réservoir de candidatures se compose de 53,1 % de femmes et de 46,9 % d'hommes. Si l'on examine le montant moyen des subventions individuelles, les femmes obtiennent un montant (9 755 \$) légèrement supérieur à celui des hommes (9 233 \$). Toutefois, à 29,3 %, le taux de réussite des hommes est sensiblement plus élevé que celui des femmes, qui se situe à 21,9 %. Les femmes ont reçu 90 % du montant total accordé aux hommes, avec une distribution totale selon les sexes de 975 500 \$ pour les femmes et de 1 080 263 \$ pour les hommes¹³³. L'équipe de recherche observe que la disparité de rémunération—bien qu'elle soit présente—est relativement faible pour

un fonds de subvention concurrentiel comparativement à l'écart habituel de revenu.

L'analyse de 2016 de Beer montre de façon décisive que les hommes reçoivent plus de prix professionnels que les femmes dans le secteur du théâtre. Le déséquilibre des sexes est particulièrement marqué dans les principaux rôles artistiques. L'examen de 2 300 prix de théâtre individuels attribués entre 1992 et 2015 montre que les prix reflètent en large mesure la division du travail de l'ensemble du secteur : les hommes ont remporté 72 % des prix pour la mise en scène et 62 % des prix de dramaturgie; les femmes ont obtenu 75 % des prix pour la conception de costumes et 62 % des prix administratifs¹³⁴. Beer observe qu'il y a équilibre des sexes pour les catégories d'interprétation puisque la plupart des prix ont des catégories distinctes hommes et femmes pour le jeu de scène. L'équipe de recherche observe que l'annonce récente de la Toronto Alliance for the Performing Arts que les prix Dora Mavor Moore vont éliminer les catégories binaires hommes et femmes à partir de 2019 afin de les remplacer par « une seule performance exceptionnelle » pour chaque division, qui sont basées sur des genres comme la danse, l'opéra et le théâtre général »¹³⁵.

131 Playwrights Guild of Canada (2017).

132 Playwrights Guild of Canada (2017).

133 Beer (2016).

134 Beer (2016).

135 Canadian Press (2018).

ARTS VISUELS

Évaluation des données

Il y a plusieurs rapports sur la présence des femmes dans le secteur des arts visuels. L'étude la plus complète en ce qui concerne la méthodologie est le rapport de 2015 de Hill Stratégies qui tire ses données de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et de l'Enquête nationale auprès des diplômés de 2009-2010. De plus, trois recherches de Maranda (2009, 2014, 2017) examinent le statut socioéconomique et la répartition des sexes des artistes visuels canadiens, les deux premiers à l'aide de données sur le revenu de 2007 à 2012 et le troisième en examinant la diversité raciale et des sexes dans 80 galeries d'art qui reçoivent un financement de fonctionnement de base du Conseil des arts du Canada. L'étude de Zemans et Wallace de 2013 examine la répartition des sexes dans les expositions au Musée des beaux-arts du Canada, les tendances du programme Aide aux acquisitions pour les musées et les galeries d'art à but non lucratif du Conseil des arts du Canada, les anciens bénéficiaires de subventions du Conseil des arts du Canada et les lauréats de cinq importants prix pour les arts visuels. Les autres recherches sont de portée plus limitée, examinant des cohortes restreintes des milieux des arts visuels ou signalant d'importantes lacunes dans les recherches existantes. Des données additionnelles sur la situation en Ontario figurent dans l'Enquête sur les établissements du patrimoine de 2017 du gouvernement canadien, qui analyse la répartition des sexes dans l'ensemble des effectifs du secteur patrimonial.

Main-d'œuvre et emplois

Les études existantes renferment des données détaillées sur la répartition des sexes dans les différents effectifs du secteur, surtout les employés dans le secteur patrimonial (c'est-à-dire les musées et les galeries d'art) et les artistes visuels.

Le secteur des arts visuels est dominé par les femmes. Les femmes représentent la majorité des artistes visuels en plus d'être majoritaires dans les effectifs des galeries d'art et des musées. Selon l'examen des recherches existantes de Bellavance de 2011, le pourcentage de femmes s'identifiant en tant qu'artistes visuelles a considérablement augmenté au cours des cinquante dernières années, passant de 34 % des artistes au cours des années 1970 à 56 % au milieu des années 2000¹³⁶. L'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 a également trouvé que les femmes formaient la majorité (54 %) des personnes qui déclaraient que les arts visuels étaient leur principale profession ainsi que 61 % des artisans¹³⁷. Le rapport de 2014 de Maranda indique que les femmes constituent maintenant 63 % des personnes qui indiquent que les arts visuels sont leur profession principale et secondaire¹³⁸.

Les données de l'Enquête sur les établissements du patrimoine de 2017 du gouvernement canadien indiquent que les femmes constituent 63,1 % des effectifs des musées d'art sans but lucratif de l'Ontario et 68,8 % des effectifs des musées de l'Ontario. Ces deux pourcentages se rapprochent passablement des moyennes canadiennes : bien que les femmes forment 66,1 % de la main-d'œuvre des musées d'art sans but lucratif au Canada (ce qui est légèrement supérieur au pourcentage ontarien), elles constituent 67,9 % de la main-d'œuvre des musées au Canada (soit légèrement moins qu'en Ontario)¹³⁹. Toutefois, l'enquête ne fournit pas de données sur le genre des principales professions du secteur ni sur le rapport des sexes dans les effectifs à temps plein et à temps partiel.

136 Bellavance (2011).

137 Hill Stratégies (2014a).

138 Maranda (2014).

139 Ministère du Patrimoine canadien (2017).

Études et formation

Les données existantes indiquent que la forte proportion de femmes artistes dans les établissements postsecondaires correspond à leur présence majoritaire dans l'ensemble du secteur. Des données de 2016 sur le Québec révèlent que les femmes constituent 80 % des étudiants en arts visuels¹⁴⁰. Selon des données additionnelles provenant de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et de l'Enquête nationale auprès des diplômés de 2009-2010, les femmes forment 59 % des diplômés des programmes d'arts visuels et d'arts de la scène, alors qu'elles sont 51 % des diplômés de tous les programmes d'études postsecondaires¹⁴¹. Le rapport de 2014 de Maranda montre que les artistes visuelles ont davantage tendance à recevoir une formation dans un établissement postsecondaire que leurs homologues masculins, 96 % des artistes visuelles étant titulaires d'un diplôme universitaire de premier cycle contre 88 % des hommes¹⁴². Le rapport affirme également que 57,3 % des artistes visuelles sont titulaires d'une maîtrise (en arts ou en beaux-arts), comparativement à 51,9 % de leurs pairs masculins. La tendance est légèrement inversée au niveau du doctorat : moins de 3 % des artistes des deux sexes sont titulaires d'un doctorat, les hommes étant légèrement plus nombreux à 2,8 % contre 2,1 % pour les femmes¹⁴³.

Revenus et rémunération

Il y a une disparité de rémunération considérable entre les sexes chez les artistes visuels. Selon les données sur le revenu de Maranda remontant à 2012, une artiste visuelle gagne 40 cents pour chaque dollar gagné par un artiste visuel selon le revenu horaire moyen¹⁴⁴. L'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 fait également

état d'une disparité de rémunération, bien que moins prononcée, une artiste visuelle gagnant en moyenne 35 % de moins que son homologue masculin par année, soit 13 681 \$ contre 21 180 \$¹⁴⁵. La situation est semblable pour les artisanes, qui gagnent 32 % de moins que les hommes artisans.

L'étude de 2014 de Maranda constate que les ventes sont à l'origine de plus de 50 % des revenus que les hommes artistes visuels tirent de leur pratique artistique, alors que ce chiffre n'est que de 30 % pour les artistes visuelles¹⁴⁶. Les données indiquent également que les œuvres des artistes masculins ont des valeurs marchandes supérieures à celles des femmes, ce qui peut être relié à la disparité de rémunération. L'étude de 2013 de Zemans et Wallace montre que c'est le cas par une analyse des subventions du Programme des acquisitions du Conseil des arts du Canada, qui accordait une assistance à l'achat d'œuvres par 46 musées d'art et galeries d'art sans but lucratif entre 2008 et 2011. Quarante-six pour cent des œuvres acquises provenaient d'artistes visuelles. Le montant médian payé pour les œuvres de femmes artistes était de 3 360 \$, contre 5 400 \$ pour les œuvres d'hommes artistes.

La valeur globale de ces acquisitions était de 87 % plus élevée pour les œuvres d'artistes masculins (1 964 884 \$) que pour celles de femmes artistes (1 050 976 \$)¹⁴⁷. Entre 2007 et 2010, le Musée des beaux-arts du Canada « a acquis presque deux fois plus d'œuvres d'artistes canadiens contemporains que d'artistes canadiennes contemporaines¹⁴⁸ ».

140 Hayeur (2016).

141 Hill Stratégies (2015).

142 Maranda (2014).

143 Maranda (2014).

144 Maranda (2014).

145 Hill Stratégies (2014a).

146 Maranda (2014).

147 Zemans et Wallace (2013).

148 Zemans et Wallace (2013), p. 20.

Leadership sectoriel

Les femmes dominent les rôles de leadership dans les établissements d'arts visuels publics du Canada. Selon une recherche de 2017 de Maranda, les femmes occupent 70 % des postes de direction et de conservation dans 80 galeries d'art et musées au Canada qui reçoivent un financement de base du Conseil des arts du Canada¹⁴⁹. L'analyse de Zemans et Wallace observe qu'entre 1988 et 2013, les femmes ont occupé 65 % des rôles de commissaire du pavillon canadien à la Biennale de Venise¹⁵⁰.

Maranda constate que la présence des femmes diminue quelque peu à mesure que l'importance et le statut des postes augmentent (c'est-à-dire, passer de conservateur à directeur/conservateur à directeur). Toutefois, le rapport ne présente les données que sous forme de graphique sans étiquettes de données, ce qui ne nous permet pas de préciser les chiffres réels. Maranda regroupe les galeries en quartiles selon le niveau de financement du Conseil des arts du Canada. Bien que les femmes occupent un pourcentage supérieur des principaux rôles de direction dans le quartile qui reçoit les subventions de fonctionnement les plus élevées du Conseil des arts du Canada, vraisemblablement les plus grandes galeries d'art et musées d'art, le pourcentage d'hommes dans ce quartile qui ont des rôles de direction est supérieur à celui des trois autres quartiles. Les femmes sont le plus présentes dans les établissements qui reçoivent en moyenne une subvention de fonctionnement de base de 64 000 \$, tandis qu'il y a légèrement plus d'hommes dans les galeries qui reçoivent en moyenne 120 000 \$ et 209 000 \$ respectivement¹⁵¹. Ici encore, l'absence de chiffres fait qu'il est difficile d'évaluer l'importance du degré de l'augmentation.

Reconnaissance professionnelle et sectorielle

Les hommes et femmes artistes demandent et reçoivent en moyenne le même nombre de subventions pour leurs pratiques. Les données sur les subventions du Conseil des arts du Canada entre 2005 et 2011 indiquent que les femmes et les hommes ont soumis un nombre semblable de demandes, 51,5 % du côté des femmes et 48,5 % pour les hommes. Les hommes et femmes artistes ont un taux de réussite semblable, 17,5 % pour les femmes et 18,9 % pour les hommes. Les fonds attribués sont aussi équitablement équilibrés, 49,4 % allant aux femmes artistes et 50,6 % aux hommes artistes¹⁵². Toutefois, les données indiquent que les hommes artistes ont légèrement plus tendance à demander et à recevoir des subventions pluriannuelles qui accordent beaucoup plus de fonds. Entre 2006 et 2011, 110 femmes artistes et 189 hommes artistes ont présenté des demandes de subventions de deux ans de 80 000 \$ (40 000 \$ par année) au Conseil des arts du Canada. Le taux de réussite de ces candidats était de 28 % pour les hommes et de 22,7 % pour les femmes¹⁵³.

Les hommes artistes ont plus d'expositions individuelles que les femmes artistes. Dans leur examen de 2015 des expositions individuelles d'artistes vivants dans 11 grands établissements artistiques du Canada entre 2013 et 2015, Cooley et ses collaborateurs ont conclu que les femmes artistes visuelles avaient eu 36 % de ces expositions, 44 % de celles du Musée des beaux-arts du Canada et 25 % de celles au Musée des beaux-arts de l'Ontario¹⁵⁴. D'autre part, la recherche de Zemans, qui a porté sur les expositions individuelles par des artistes canadiens, a conclu qu'entre 2003 et 2011, le Musée des beaux-arts du Canada a monté neuf expositions individuelles par des artistes vivants canadiens de sexe masculin et seulement deux par des artistes

149 Maranda (2017).

150 Zemans et Wallace (2013).

151 Maranda (2017).

152 Zemans et Wallace (2013).

153 Zemans et Wallace (2013).

154 Cooley, Luo, et Morgan-Feir (2015).

vivantes canadiennes¹⁵⁵. Dans son analyse de 2014 des expositions individuelles dans les établissements canadiens entre 2000 et 2010 ainsi que et dans un nombre beaucoup plus élevé de différentes galeries d'art, Dymond constate que parmi les 4 668 expositions individuelles, 47,5 % étaient de femmes artistes¹⁵⁶. La disparité est attribuable en grande partie au fait que la proportion d'expositions individuelles de femmes dans les centres d'art autogérés est en moyenne de 55 %.

Les données indiquent que les femmes artistes ont moins tendance que les hommes à remporter des prix importants ou à être exposées dans des galeries d'art, deux faits qui peuvent avoir une incidence négative sur l'avancement de leur carrière et leur visibilité. Maranda affirme que 28 % des artistes visuelles sont exposées dans des galeries contre 36 % des hommes artistes visuels¹⁵⁷. Zemans et Wallace suggèrent que « les jeunes femmes sont plus susceptibles de recevoir des prix importants que leurs collègues plus âgées ». Depuis sa création en 2004, le prix Joseph-Plaskett pour les nouveaux titulaires d'une maîtrise en beaux-arts a été attribué à cinq hommes et à quatre femmes. L'analyse de Zemans et Wallace du sexe des lauréats des prix entre 1999 et 2012 indique que si les jeunes femmes artistes ont un certain succès, les femmes artistes plus connues « sont souvent... passées sous silence¹⁵⁸ ».

Les femmes artistes ont remporté :

- 34 % des Prix du Gouverneur général pour les arts visuels et médiatiques (2000-2012)
- 18 % des prix Gershon-Iskowitz (1999-2012)
- 39 % des Concours de peinture canadienne RBC (2001-2012)
- 22 % des Prix Sobey pour les arts (2002-2012)¹⁵⁹

155 Zemans et Wallace (2013).

156 Dymond (2014).

157 Maranda (2014).

158 Zemans et Wallace (2013), p. 15.

159 Zemans et Wallace (2013).

MUSIQUE

Évaluation des données

Le rapport le plus complet sur la participation des femmes dans le secteur de la musique en Ontario est *A Profile of Women Working in Ontario's Music Industry* de Nordicity. Ce rapport analyse les résultats d'un sondage auprès de 455 femmes qui travaillent dans l'industrie de la musique en Ontario et renferme des informations au sujet de l'âge, de l'ethnicité, du revenu et des obstacles que l'on voit à l'avancement professionnel. Nordicity fournit un raisonnement clair et complet sur la représentativité de la taille de l'échantillon, confirmant du fait même la fiabilité de ses résultats. Cela étant dit, le rapport ne définit pas ce qu'il entend par « *industrie musicale* ». Notre équipe de recherche qui a lu le rapport observe qu'il semble traiter surtout des milieux d'enregistrement et d'édition sonores.

Les cartes de pointage des festivals de Canadian Women Working in Music's (CWWIM) (diffusées en 2016 et 2017) renferment des informations utiles sur la répartition des sexes dans la composition des programmes des festivals de musique. La collecte de données pour la carte de pointage de 2018 est en cours. L'initiative de CWWIM est une intervention importante pour attirer l'attention sur le genre dans les festivals de musique, une question qui a des échos à l'étranger¹⁶⁰. En plus de ces sources, l'analyse de Hill Stratégies des données de l'Enquête nationale auprès des ménages et de l'Enquête sur la population de 2011 demeure la source fondamentale de données agrégées sur la participation à la population active et le revenu des hommes et des femmes. D'autre part, il n'y a pas de recherches qui analysent le genre des milieux de gouvernance du secteur ni dans la reconnaissance professionnelle et sectorielle. Il y a en général une absence de données fiables sur le genre dans le secteur de la musique classique ainsi que très

peu de données sur les dimensions du genre dans les spectacles de musique et le temps d'antenne dans les catégories de musique populaire ou contemporaine.

Main-d'œuvre et emplois

Le profil des femmes de l'industrie de la musique en Ontario dressé en 2015 par Nordicity constate que l'Ontario est le carrefour central de l'industrie de la musique au Canada, la province récoltant 82 % des revenus de l'industrie de la musique et regroupant 78 % des emplois de l'industrie de l'enregistrement sonore au pays¹⁶¹.

Selon l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011, la moitié (50 %) des musiciens et chanteurs au pays sont des femmes¹⁶². Toutefois, dans un rapport de 2013 sur l'industrie de la musique indépendante au Canada, Nordicity constate que 73 % des artistes à l'œuvre dans ce secteur sont des hommes. L'important écart entre cette donnée et les résultats de l'ENM signale le besoin de données additionnelles sur la répartition des sexes dans les sous-secteurs de la profession musiciens et chanteurs¹⁶³. L'étude de 2015 de Nordicity conclut que les femmes dans l'industrie de la musique en Ontario sont surtout jeunes (72 % ont moins de 39 ans) et blanches (89 %)¹⁶⁴. La vaste majorité des répondantes (83 %) déclarent ne pas avoir d'enfant de moins de 18 ans. Les femmes se retrouvent le plus souvent dans des postes de nature administrative (15 %), en marketing (29 %), dans la production d'événements (17 %) ou la gestion des artistes (16 %). C'est du côté de la production de musique ou des ventes et du développement des affaires que l'on retrouve le moins de femmes (6 % et 7 %, respectivement)¹⁶⁵.

160 Voir, par exemple, l'initiative International Keychange de PRS Foundation, annoncée en 2018, dans le cadre de laquelle 45 conférences et festivals internationaux de musique se sont engagés à avoir la parité des sexes dès 2022 (PRS Foundation, 2018). Voir également le magazine en ligne américain *Pitchfork* qui a publié sa propre analyse comparative entre les sexes de la programmation de 19 festivals de musique en 2017 et 2018 (Mitchem et Garcia-Olano, 2018).

161 Nordicity (2015b).

162 Hill Stratégies (2014a).

163 Nordicity (2013).

164 Nordicity (2015b).

165 Nordicity (2015b).

Études et formation

Selon le profil de 2015 dressé par Nordicity des travailleuses de l'industrie de la musique en Ontario, 41 % d'entre elles ont complété un programme d'études universitaires de premier cycle, comparativement à 25 % de l'ensemble de la population ontarienne. Un autre 13 % était titulaire d'une maîtrise ou d'un doctorat, comparativement à 8 % de la population ontarienne¹⁶⁶.

Les femmes sont également bien représentées dans les programmes de composition des établissements postsecondaires : elles formaient 67 % et 48 % des étudiants de première année en composition musicale à l'Université de la Colombie-Britannique et à l'Université McGill respectivement¹⁶⁷. La présence des femmes semble s'atténuer dans les domaines plus techniques : au Harris Institute à Toronto, qui figurait parmi les 11 meilleures écoles de l'industrie de la musique en Amérique du Nord selon le magazine *Billboard* en 2014¹⁶⁸, les femmes constituent de 15 à 20 % de la population étudiante en 2017 alors qu'elles n'étaient qu'entre 0 à 5 % en 2002¹⁶⁹.

Revenus et rémunération

Les données de 2010 sur le revenu selon Hill Stratégies montrent qu'en moyenne les musiciennes et les chanteuses gagnent 28 % de moins que les hommes (14 875 \$ pour les femmes contre 20 571 \$ pour les hommes). L'écart est plus prononcé pour les chefs d'orchestre, compositeurs et arrangeurs : les femmes dans ces professions gagnent en moyenne 22 002 \$ et hommes, 32 718 \$, soit 32 % de plus¹⁷⁰. Nordicity conclut que les femmes à l'emploi des entreprises de musique en Ontario gagnent 10 % de moins que le

saire moyen des employés de ces entreprises, et qu'en 2014, les salaires annuels des femmes dans l'industrie de la musique sont en général inférieurs de 27 % aux salaires annuels moyens déclarés dans le segment des enregistrements sonores de l'industrie de la musique au Canada¹⁷¹.

Un rapport de 2018 pour la Guilde des compositeurs canadiens de musique à l'image fait état d'un écart de revenu énorme qui s'est aggravé au fil des années. L'analyse des paiements SOCAN aux compositeurs canadiens de musique à l'image entre 2006 et 2016 montre que la proportion totale des sommes distribuées par SOCAN aux compositrices est passée de 50 % en 2006 à 21 % en 2016. En 2016, les compositrices de musique à l'image ont gagné 30 % (une moyenne de 463 \$) du revenu des hommes (une moyenne de 1553 \$) provenant des paiements SOCAN¹⁷².

Leadership sectoriel

Selon Orchestres Canada, 62 % des conseils d'administration des orchestres professionnels au Canada ayant des revenus de plus d'un million de dollars sont présidés par des hommes¹⁷³. Les autres données très limitées sur la gouvernance de l'industrie viennent largement de sources médiatiques. En 2016, *NOW Magazine* affirme que le conseil d'administration de l'Académie canadienne des arts et des sciences de l'enregistrement était composé de 13 hommes et de 2 femmes en 2016¹⁷⁴. En 2018, l'Académie canadienne des arts et des sciences de l'enregistrement a également doublé le nombre de femmes sur son conseil d'administration, de deux à quatre¹⁷⁵. En mai 2018, Music Canada Live a annoncé qu'il allait doubler le nombre

166 Nordicity (2015b).

167 Michael (2016).

168 Newswire (2014).

169 Sumanac-Johnson (2017).

170 Hill Stratégies (2014a).

171 Nordicity (2015b).

172 Gautier et Freeman (2018).

173 Orchestras Canada (2018).

174 Gillis (2016).

175 MacDonald (2018).

de femmes sur son conseil artistique (de deux à quatre des dix membres du conseil d'administration) et qu'il s'engageait à réaliser la parité des sexes en 2019¹⁷⁶.

Des données probantes indiquent que les femmes sont particulièrement sous-représentées au niveau des cadres supérieurs et du leadership, la présence des femmes diminuant à mesure qu'augmente le niveau d'ancienneté¹⁷⁷. Selon le profil des travailleuses de l'industrie de la musique de l'Ontario établi par Nordicity en 2015, les femmes occupaient seulement 23 % des postes de direction nommés dans un sondage de 30 entreprises de musique, et 48 % des entreprises sondées n'avaient pas de femmes parmi leurs cadres supérieurs. Cette conclusion est également reflétée dans les réponses du sondage auprès des particuliers : parmi les 455 répondantes, 10 % affirment occuper un poste de direction, 25 % un poste supérieur, 39 % un poste intermédiaire, 17 % un poste d'exécution et 9 % un poste de débutant¹⁷⁸.

En ce qui a trait au leadership dans le domaine de l'opéra, les données du Women's Opera Network montrent qu'en 2008, des femmes occupaient 33 % des postes de direction et formaient 29 % des directions générales des compagnies d'opéra professionnelles du Canada. Notamment, ces deux chiffres représentent une diminution des données collectées auprès de 23 entreprises en 1990, dans lesquels les femmes occupent 46 % des postes de direction et 33 % des directions générales¹⁷⁹.

Selon l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011, les femmes ne sont que 35 % des chefs d'orchestre, compositeurs et arrangeurs, des chasses gardées traditionnelles des hommes dans l'industrie de la musique¹⁸⁰. Ce pourcentage est considérablement plus élevé que les données de sources sectorielles. Les données du Centre de musique canadienne de 2011 indiquent que les femmes représentent 17 % ou 136 des 788 compositeurs agréés catalogués et promus par l'organisme¹⁸¹. Un rapport de 2018 pour la Guilde des compositeurs canadiens de musique à l'image a analysé les réponses du sondage et des données récentes sur les paiements de la SOCAN et a conclu que les femmes représentent entre 13 et 17 % des compositeurs de musique à l'image au Canada.

Les femmes sont bien présentes dans le leadership organisationnel des orchestres canadiens, mais elles demeurent sous-représentées dans les directions artistiques. Dans un article de 2016 du périodique *The Walrus*, Groen affirme que les femmes constituent seulement 14 % des directrices musicales des 50 orchestres professionnels canadiens¹⁸². Ces données sont conformes aux données plus récentes d'Orchestres Canada. Bien que des femmes PDG dirigent 50 % des 26 orchestres professionnels au Canada ayant des revenus supérieurs à un million de dollars, seulement 15 % de ces orchestres professionnels ont une directrice musicale¹⁸³.

176 Music Canada Live (2018).

177 Nordicity (2015b).

178 Nordicity (2015b).

179 Women's Opera Network (2015).

180 Hill Stratégies (2014a).

181 Elliott (2012).

182 Groen (2016).

183 Orchestras Canada (2018).

Reconnaissance professionnelle et sectorielle

En ce qui concerne la reconnaissance sectorielle, de nombreuses sources montrent que les hommes artistes et producteurs dominent les nominations et les lauréats des prix du secteur. Depuis quelques années, les prix Juno ont fait l'objet de critiques, les femmes n'ayant obtenu que 32 % de toutes les nominations en 2016 et 2017¹⁸⁴. Elles sont également très peu présentes dans les catégories techniques, avec aucune nomination dans les catégories d'ingénieur du son ou de producteur de l'année en 2017. Il n'y a eu que quatre lauréates du prix producteur de l'année au cours des 45 années des prix Juno¹⁸⁵. Il y a également une absence semblable de femmes dans les prix de musique country du Canada, avec seulement deux femmes artistes dans les quatre principales catégories en 2013 (chanson de l'année, album de l'année, auteur-compositeur de l'année et choix du public), alors qu'il y en avait 14 en 1995¹⁸⁶.

Sur le plan de la visibilité et de la reconnaissance, les deux cartes de pointage de CWWIM soulignent les taux de femmes artistes dans la programmation des principaux festivals de musique, y compris 22 événements en 2016 et 89 en 2017. Les données de la carte de 2017 indiquent que la programmation de 30 des 89 festivals avait au moins 45 % de femmes artistes et ont donc reçu la note A. La programmation de 23 festivals s'est mérité un B avec une présence de 35 à 45 % de femmes, 13 festivals ont obtenu un C pour de 25 à 34 % de femmes, 10 festivals un D pour de 15 à 24 % de femmes et 13 festivals ont obtenu une note d'échec, leur programmation étant composé de moins de 13 % de femmes¹⁸⁷.

184 O'Kane (2016).

185 Friend (2017a).

186 Sperounes (2013).

187 Canadian Women Working in Music (CWWIM) (2017).

LITTÉRATURE ET ÉDITION

Évaluation des données

Il y a plusieurs études quantitatives qui examinent la répartition des sexes dans le secteur de la littérature et de l'édition, les sources les plus rigoureuses étant le profil sociodémographique des écrivains professionnels au Québec de 2011 de Provençal et le dénombrement de 2012 à 2015 par Canadian Women in Literary Arts, qui recense le nombre de femmes qui ont rédigé ou fait l'objet de comptes rendus. Les recherches existantes renferment peu de données propres à l'Ontario, ainsi que des données limitées sur les études et la formation ainsi que sur le leadership sectoriel. Il y a peu de données provenant de recherches sur les prix littéraires.

Main-d'œuvre et emplois

Écrivains et auteurs

Le groupe de professions des écrivains et auteurs est paritaire. Selon l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011, 54 % des écrivains et auteurs au Canada sont des femmes, alors que la moyenne pour toutes les professions au pays est de 48 %¹⁸⁸. En ce qui concerne l'adhésion aux associations professionnelles, l'Union des écrivaines et écrivains québécois (UNEQ) indique que les femmes constituent 55 % de leur effectif de 1 650 auteurs.¹⁸⁹

Édition

Dans son sondage de 393 professionnels des milieux de l'édition en 2013, *Quill & Quire* constate que les femmes occupent 52 % des postes de direction, 81 % des services de rédaction, 62 % des services de vente et 75 % des services de marketing et de publicité¹⁹⁰.

Études et formation

Écrivains et auteurs

Hill Stratégies constate que la majorité des auteurs et écrivains sont titulaires de diplômes universitaires (66 %), et qu'un autre 26 % d'entre eux ont des diplômes ou des certificats d'études supérieures¹⁹¹. Hill Stratégies ne fournit pas de données sur le genre, mais le rapport de Provençal sur 1 500 écrivains au Québec indique les écrivains et les écrivaines ont généralement un niveau d'études égal. Parmi les personnes sondées, 9,1 % des femmes et 8,6 % des hommes ont un baccalauréat en littérature et 21,4 % des femmes et 21,9 % des hommes sont titulaires d'une maîtrise ou d'un doctorat en littérature. De plus, 23,9 % des femmes et 23,1 % des hommes ont obtenu au moins un diplôme en littérature ainsi que dans une autre discipline¹⁹².

Édition

Les données indiquent que les femmes dans le secteur de l'édition ont un niveau plus élevé d'instructions. Selon le sondage sur les salaires de 2013 de *Quill & Quire*, 86 % des travailleuses du secteur ont complété un cours postsecondaire sur l'édition, comparativement à 45 % des travailleurs¹⁹³. Les données ne contiennent pas d'information sur le niveau d'études dans des disciplines autres que l'édition.

188 Hill Stratégies (2014a).

189 Hayeur (2016).

190 Quill & Quire (2013).

191 Hill Stratégies (2015).

192 Provençal (2011).

193 Quill & Quire (2013).

Revenus et rémunération

Écrivains et auteurs

Le revenu moyen des auteurs et écrivains en Ontario est légèrement supérieur à celui de leurs homologues dans le reste du Canada : 48 565 \$ contre 43 893 \$ en 2011, bien qu'il n'y ait pas de données sur le genre au niveau provincial¹⁹⁴. Les données nationales indiquent qu'il y a une disparité de rémunération de 12 % entre les hommes et les femmes, les écrivaines gagnant en moyenne 35 219 \$ contre 40 104 \$ pour les écrivains¹⁹⁵. Selon des données plus récentes de la Writers' Union of Canada, cet écart s'est élargi en 2015, les écrivaines canadiennes gagnant de 49 à 55 % du revenu de leurs homologues masculins¹⁹⁶. Tirées d'un sondage auprès de 947 membres de la Writers' Union, les données révèlent que l'écart le plus important (49 %) se trouve chez les auteures pour qui l'écriture est la principale occupation¹⁹⁷.

Édition

Dans le secteur de l'édition, les femmes gagnent en moyenne moins que les hommes. Selon les données de 2013 de *Quill & Quire*, le salaire moyen des femmes était de 45 600 \$ alors qu'il était de 54 000 \$ pour les hommes¹⁹⁸.

Leadership sectoriel

Le sondage de 2013 de *Quill & Quire* montre que 52 % des rôles de direction supérieure sont occupés par des femmes¹⁹⁹. Le sondage montre également que les femmes supervisent en général moins d'employés que les hommes : alors que 21 % des répondants masculins déclarent superviser au moins cinq employés, seulement 6 % des répondantes affirment le faire²⁰⁰.

Reconnaissance professionnelle et sectorielle

Comptes rendus de livres

Les milieux de la critique littéraire sont de plus en plus paritaires quant au genre des critiques et la visibilité des contributions des femmes critiques augmente. Pour citer le rapport sur le dénombrement de 2015 de Canadian Women in the Literary Arts 2015 (CWILA), « Les résultats du dénombrement de 2015 indiquent que, bien que la disparité des genres dans les milieux de la critique constatée en 2011 persiste dans de nombreuses formes, elle continue de s'atténuer. De fait, comme le révèlent les données de 2015, les taux de comptes rendus par des femmes et des hommes s'approchent de la parité partout au pays pour la première fois²⁰¹ ».

Parmi les 5 268 comptes rendus publiés dans les périodiques et journaux du Canada en 2015, 48 % des critiques sont des femmes, 49 % sont des hommes et 3 % sont anonymes. Une des principales conclusions du rapport de 2015 est que 45 % des 20 principaux critiques sont des femmes alors qu'elles n'étaient que 3 % en 2014.

Les ouvrages d'auteures canadiennes ont fait l'objet de 1 331 comptes rendus, ou 44 % de tous les comptes rendus en 2015, comparativement à 1 551 comptes rendus par des auteurs canadiens masculins (49 %), et 7 % sont des œuvres collectives d'auteurs masculins et féminins.

194 Hill Stratégies, [2014b].

195 Hill Stratégies, [2014a].

196 Writers' Union of Canada (2015).

197 Writers' Union of Canada (2015).

198 Quill & Quire (2013).

199 Quill & Quire (2013).

200 Quill & Quire (2013).

201 Canadian Women in Literary Arts (CWILA) (2015).

Le genre du critique a une incidence sur le genre de l'auteur faisant l'objet du compte rendu. En 2015, les hommes ont fait des comptes rendus de deux fois plus d'auteurs masculins que de femmes auteures (64 % d'auteurs contre 27 % d'auteures). Les femmes font plus de comptes rendus d'ouvrages d'auteures, bien que la différence soit moins marquée (53 % d'ouvrages de femmes et 40 % d'ouvrages d'hommes). En particulier, les femmes critiques ont rédigé 63 % des comptes rendus d'ouvrages d'auteures canadiennes, comparativement aux hommes critiques qui sont à l'origine de seulement 35 % des comptes rendus d'ouvrages d'auteures canadiennes²⁰².

Prix littéraires

Bien qu'il y ait peu d'études savantes sur les prix et les récompenses, les articles dans les médias suggèrent qu'il y a des disparités de genre historiques dans les prix littéraires. Comme le rappelle Marsha Lederman dans *The Globe and Mail* en réponse à une demande se participer à une table ronde pour établir un prix littéraire pour les auteures canadiennes, en 2012 l'auteure Susan Swan a fait une analyse et constaté que les femmes avaient remporté 7 des 19 prix Giller, « environ un tiers » des Prix du Gouverneur général pour une œuvre de fiction de langue anglaise et seulement cinq prix Stephen Leacock Memorial Medal for Humour depuis sa création en 1947²⁰³.

Les trois grands prix littéraires canadiens – les Prix littéraires du Gouverneur général (25 000 \$), le prix Rogers Writers' Trust Fiction (50 000 \$) et le prix Scotiabank Giller (100 000 \$) – se retrouvent dans la fourchette de l'égalité des sexes avec plus de 40 % et moins de 60 % d'un seul genre, tout en ayant un avantage historique pour les hommes²⁰⁴. Une analyse du magazine *Maclean's* des trois principaux prix littéraires indique que parmi les 46 prix en tout, 26 (57 %) ont été attribués à des hommes et 20 (43 %) à des femmes. C'est le prix Scotiabank Giller qui a le plus grand déséquilibre entre les hommes et les femmes, avec un rapport historique de 2 à 1 de lauréats masculins et féminins au cours de ses deux décennies d'existence²⁰⁵. Toutefois, 2016 fut une « année impressionnante » pour les auteures canadiennes, les femmes forment « une majorité des finalistes pour les trois prix ».

202 Selon le dénombrement de 2015 de CWILA, 20 % des comptes rendus d'ouvrages d'auteures canadiennes ont été rédigés par des critiques non binaires, 18 % par des critiques des deux sexes et 32 % par des critiques anonymes.

203 Lederman (2012).

204 Bethune (2016).

205 Bethune (2015); Bethune (2016).

DANSE

Évaluation des données

Un rapport de 2014 d'EKOS Research analyse les réponses à un sondage non représentatif auprès de 8 124 danseurs, professeurs et chorégraphes. Tant en Ontario qu'au niveau national, un répondant sur quatre au sondage (26 % en Ontario, 27 % au Canada) s'identifie en tant que professionnel de la danse ou déclare un revenu provenant d'un salaire ou de cachets professionnels. Ceci correspond à un échantillon de 2 197 personnes au Canada et 428 personnes en Ontario, 84 % des répondants professionnels s'identifiant en tant que femme. Les réponses à ce sondage renseignent sur les activités particulières des emplois, les heures de travail et les revenus. Bien que le rapport ne comprenne pas de données sur les sexes par province, les auteurs observent que la forte concentration de répondants de l'Ontario fait que les résultats pour l'Ontario et le Canada sont assez semblables. Les limites de cette recherche sont les limites habituelles d'une méthodologie de sondage ouvert. Par conséquent, les auteurs tiennent à préciser que « les données doivent être traitées comme étant le reflet des « répondants » plutôt que le reflet du milieu de la danse dans son ensemble et aucune marge d'erreur d'échantillonnage ne s'applique²⁰⁶ ».

Le rapport de 2016 de Hill Stratégies fait également appel à des sondages pour analyser « les activités, le revenu, la santé et l'avancement professionnel » des artistes professionnels de la danse, mais avec un échantillon considérablement plus petit de 532 danseurs²⁰⁷. Les autres sources de données se limitent en grande partie à des commentaires dans les journaux ou des nouvelles, y compris plusieurs articles de la plume de la critique de danse Martha Schabas. La littérature existante ne fournit aucune donnée sur la reconnaissance professionnelle et sectorielle. Notre équipe de recherche note également une absence semblable de données quantitatives sur le genre des

chorégraphes, de leur avancement professionnel et l'incidence de commandes; la direction des compagnies de danse; les niveaux de financement et la réussite; les tournées, la diffusion et les festivals; la répartition de sexes dans les différents genres de danse; et la reconnaissance sectorielle.

Main-d'œuvre et emplois

La main-d'œuvre du secteur de la danse est très majoritairement féminine. Selon l'analyse de Hill Stratégies des données de l'Enquête nationale auprès des ménages, 86 % des artistes professionnels de la danse au Canada sont des femmes²⁰⁸.

Les données du sondage EKOS montrent qu'en général, les danseurs ont plus d'heures de travail rémunérées par semaine que les danseuses — en moyenne 20,3 heures pour les hommes contre 17,3 pour les femmes. Les danseurs ont des carrières plus longues, tant du point de vue de la moyenne d'âge que des années d'activités rémunératrices. L'âge moyen des danseurs est de 41, alors qu'il est de 36 pour les danseuses. Les danseurs ont un revenu pendant une moyenne de 13,3 années, alors que les danseuses sont rémunérées pendant 11,4 années en moyenne²⁰⁹.

Études et formation

Les données indiquent que 37 % des artistes professionnels de la danse des deux sexes affirment détenir au moins un diplôme de premier cycle, et que 21 % sont titulaires d'un diplôme de deuxième cycle. Les danseuses professionnelles ont beaucoup plus tendance à affirmer qu'elles ont reçu une formation en danse dans le cadre d'études postsecondaires, soit 44 % des femmes contre 31 % des hommes²¹⁰.

206 EKOS (2014), p. 3.

207 Bien que 80 % des personnes sondées soient des femmes, le rapport n'offre aucune ventilation des données selon le sexe.

208 Hill Stratégies (2014a). Voir également Hill Stratégies (2016), qui contient des données d'un sondage réalisé par le Centre de ressources et transition pour danseurs.

209 EKOS (2014).

210 EKOS (2014).

En moyenne, les artistes professionnels de la danse des deux sexes suivent une formation pendant 9,5 ans, ce qui est légèrement inférieur à la moyenne de 10,3 ans déclarés par les professionnels de la danse en Ontario. Toutefois, les danseuses ont en général suivi plus de formation formelle en danse que les danseurs, 82 % d'entre elles ayant suivi une formation dans une école ou un programme officiel de danse pendant en moyenne dix ans contre 69 % des danseurs qui ont une moyenne de 5,9 années²¹¹. Les danseurs sont également plus susceptibles d'avoir reçu une formation individuelle par l'entremise d'un apprentissage ou de mentorats, 62 % des danseurs professionnels déclarant avoir reçu une telle formation contre 51 % des danseuses professionnelles.

Selon les données, les danseuses ont davantage tendance à poursuivre leur formation tout au long de leur carrière : 78 % des danseuses continuent de suivre des cours de danse tout en travaillant dans leur profession contre 67 % des danseurs²¹². La participation aux cours de danse diminue progressivement avec l'âge tant chez les femmes que les hommes, 85 % des artistes professionnels de la danse de 25 à 34 ans suivent des cours de danse contre 69 % de ceux de 35 à 54 ans et 50 % de ceux entre 55 et 64.²¹³

Revenus et rémunération

L'analyse de 2014 de Hill Stratégies des données de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 constate que les danseuses gagnent, en moyenne, 102 % de ce que gagnent les danseurs²¹⁴. D'autre part, les données du recensement de 2006 indiquent que les danseuses gagnent en moyenne 12 502 \$, comparativement au 17 105 \$ pour les danseurs, une disparité de rémunération où les femmes gagnent en moyenne 73 % des gains annuels de leurs homologues

masculins. Ces résultats indiquent notamment que le salaire moyen des femmes est inférieur aux données de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et que le salaire moyen des hommes est supérieur²¹⁵. Le sondage de 2014 d'EKOS fait également état d'une importante disparité de rémunération entre les hommes et les femmes qui diffère de celle des données de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et de l'analyse des données du recensement de 2006. Le sondage de 2014 d'EKOS affirme que la rémunération moyenne des danseurs est de 12 778 \$, soit plus du double de la rémunération moyenne des danseuses de 5 617 \$. Le sondage d'EKOS fait état d'une disparité de rémunération moindre chez les chorégraphes, les hommes gagnant en moyenne 16 979 \$ contre 9 163 \$ pour les femmes. En tant que professeurs de danse, toutefois, les femmes gagnent généralement plus (14 709 \$) que les hommes (10 867 \$)²¹⁶.

Les données collectées auprès de 650 artistes professionnels de la danse au Québec en 2010 permettent de mettre en contexte ces données. Selon ces données, les danseuses de moins de 35 ans constituent 39 % des effectifs de la danse au Québec, mais elles ne se partagent que 20 % de l'ensemble du revenu du secteur de la danse. Ce rapport trouve également que les danseuses ont davantage tendance à travailler sans être rémunérées dans ce secteur, formant 58,1 % des danseurs non rémunérés comparativement à 44 % des hommes²¹⁷.

211 EKOS (2014).

212 EKOS (2014).

213 EKOS (2014).

214 Hill Stratégies (2014a).

215 Hill Stratégies (2009).

216 EKOS (2014).

217 Provençal (2012).

Leadership sectoriel

Il y a une absence de données quantitatives sur le leadership et le genre dans le secteur de la danse du Canada. La seule information que l'équipe de recherche a pu trouver provient de la critique de danse, Martha Schabas, et sa couverture d'une sous-représentation générale des œuvres de femmes chorégraphes dans les grandes compagnies de ballet au Canada. Schabas indique que la seule exception est la tournée européenne de 2016 de Ballet BC, qui proposait uniquement des œuvres de trois femmes chorégraphes²¹⁸.

218 Schabas (2016c).

SECTION 5 :

**OUVRAGES
RECENSÉS**

SECTION 5 — OUVRAGES RECENSÉS

- Beer, A. *A Gender-Based Analysis of Theatre Awards in Canada from 1992 to 2015*, préparé pour Equity in Theatre, 2016. URL : [https://equityintheatre.com/sites/default/files/EIT %20Theatre %20Awards %20Report %20FINAL.pdf](https://equityintheatre.com/sites/default/files/EIT%20Theatre%20Awards%20Report%20FINAL.pdf)
- Bellavance, G. *Le secteur des arts visuels au Canada : Synthèse et analyse critique de la documentation récente*, Institut national de la recherche scientifique Centre – Urbanisation Culture Société, Canada, 2011. URL : http://www.ucs.inrs.ca/sites/default/files/centre_ucs/pdf/Les_arts_visuels_au_Canada_Rapport_et_Annexes.pdf
- Bethune, B. Do women writers have 'literary cooties?', *Maclean's*, 13 juin 2015. URL : <http://www.macleans.ca/culture/books/do-women-writers-have-literary-cooties/>
- Bethune, B. Who wins Canada's literary prizes – and why, *Maclean's*, 26 octobre 2016. URL : <http://www.macleans.ca/culture/who-wins-canadas-literary-prizes-and-why/>
- Burgess, M. *Évaluation des besoins pour l'analyse comparative entre les sexes de la Politique canadienne du long métrage*, Canada, 2010, préparé pour le ministère du Patrimoine canadien et Téléfilm Canada. URL : <https://telefilm.ca/fr/etudes/2010-evaluation-des-besoins-pour-lanalyse-comparative-entre-les-sexes-de-la-politique-canadienne-du-long-metrage>
- Burton, R. *Adding It Up: The Status of Women in Canadian Theatre*, Equity in Canadian Theatre, 2006. URL : <https://playwrightsguild.ca/addingitup-2006/>
- Canada. 42^e législature, 1^{re} session. Comité permanent du patrimoine canadien, La parité hommes-femmes dans les conseils d'administration et au niveau des postes de cadres supérieurs des organismes artistiques et culturels canadiens, mai-juin 2018. URL : <http://www.noscommunes.ca/Committees/fr/CHPC/StudyActivity?studyActivityId=10022190>
- Canadian Actors' Equity Association (CAEA). EQ&A. A snapshot of the life of an actor in Canada, *Equity Quarterly*, Equity Online, printemps 2012, p. 6-7. URL : <https://www.womenartsmediacoalition.org/s/EQSpring041712-Stats.pdf>
- Canadian Media Producers Association (CMPA). *Étude sur la parité hommes-femmes dans les conseils d'administration et au niveau des postes de cadres supérieurs des organismes artistiques et culturels canadiens*, 2018. URL : <http://www.noscommunes.ca/content/committee/421/chpc/brief/br9910509/br-external/cdnmediaproducersassoc-2018-05-10-f.pdf>
- Canadian Women Working in Music (CWWIM), *2017 Festival Report Card*, 2017. URL : <http://www.cndnwim.ca/2017-festival-report-card/>
- Coles, A. *Focus on Women: A report on gender (in)equality in the Canadian independent screen-based production industry*, Canada, 2013. Préparé pour Canadian Unions for Equality on Screen (CUES). URL : http://www.womeninfilm.ca/_Library/images/Focus_on_Women_2013_CUES.pdf
- Coles, A. *What's Wrong with this Picture: Directors and Gender Inequality in the Canadian Screen-based Production Industry*, University of Melbourne, Australie, 2016, préparé pour Canadian Unions for Equality on Screen (CUES). URL : http://www.womeninfilm.ca/_Library/Advocacy/Coles_WWWTP_Report.pdf
- Cooley, L., A. Luo, et C. Morgan-Feir. Canada's Galleries Fall Short: The Not-So Great White North, *Canadian Art*, 21 avril 2015. URL : <https://canadianart.ca/features/canadas-galleries-fall-short-the-not-so-great-white-north/>
- Coutanche, M. et C. Davis. *2012 Report on Canadian Screenwriters*. Canada: RTA School of Media, Ryerson University, 2013. URL : https://people.ryerson.ca/c5davis/publications/REPORT-ON-CANADIAN-SCREENWRITERS_2012.pdf

- Descarries, F. et M.-J. Garneau. *La place des réalisatrices dans le financement public du cinéma et de la télévision au Québec (2002-2007)*, 2008. URL : <http://realisatrices-equitables.com/wp-content/uploads/2016/01/Etude-place-realisatrices-financement-public-2002-2007.pdf>
- Duopoly. *Femmes et leadership: Étude sur la parité de genre et la diversité dans l'industrie médiatique canadienne*, Canada, 2017, préparé pour l'Association canadienne des producteurs médiatiques [Canadian Media Producers Association (CMPA)]. URL : <https://telefilm.ca/fr/etudes/femmes-et-leadership-etude-sur-la-parite-de-genre-et-la-diversite-dans-lindustrie-mediatique-canadienne>
- Dymond, A. *Gender Counts: A Statistical Look at Gender Equity in Canadian Art Institutions, MAWA – Mentoring Artists for Women's Art*, 2014. URL : <https://mawa.ca/pdf/MAWA-WEBNEWS-Fall-2014.pdf>
- EKOS Research Associates Inc. et Paul Audley & Associates Ltd. *Frame Work: Employment in Canadian Screen-Based Media – A National Profile*, Canada, 2004. Préparé pour Women in Film and Television - Toronto (WIFT-T). URL : https://www.culturalhrc.ca/research/Framework_-_Employment_in_Canadian_Screen-Based_Media_-_A_National_Profile-en.pdf
- EKOS Research Associates Inc. *Oui, je danse : un sondage auprès de ceux et celles qui dansent au Canada*, 2014. URL : https://conseildesarts.ca/recherche/repertoire-des-recherches/2014/07/oui-je-danse-un-sondage-aupres-de-ceux-et-celles-qui-dansent?_ga=2.135888049.105559951.1536001726-415406136.1535725285
- Elliott, J. *The loneliness of the female composer*, *Ottawa Citizen*, 6 août 2012. URL : <http://www.ottawacitizen.com/entertainment/loneliness+female+composer/7045386/story.html>
- Forum économique mondial. *The Global Gender Gap Report, 2017*. URL : http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf
- Fratlicelli, R. *Women in View on Screen*. Rapport d'octobre 2015, 2015. URL : http://www.omdc.on.ca/Assets/Research/Research+Reports/Women+in+View+on+Screen+2015/Women-in-View-on-screen_Fr.pdf
- Friend, D. *Where are the women? Juno Awards criticized for men's dominance*, *Toronto Star*, 30 mars 2017. URL : <https://www.thestar.com/entertainment/music/2017/03/30/where-are-the-women-juno-awards-criticized-for-mens-dominance.html>
- Gautier, B. et L. Freeman, *Gender in the Canadian Screen Composing Industry*, préparé par Circum Network Inc. pour la Guilde des compositeurs canadiens de musique à l'image, 2018. URL : <http://www.omdc.on.ca/Assets/Research/Research+Reports/Screen+Composers+Guild+of+Canada/Gender+in+the+Canadian+Screen+Composing+Industry.pdf>
- Gillis, C. *Junos so male... and so white*, *NOW Magazine*, 2 février 2016. URL : <https://nowtoronto.com/music/junos-so-male-and-so-white/>
- Groen, D. *'Why Are There so Few Female Conductors?': For women, the symphony is not so different from the boardroom*, *The Walrus*, 19 décembre 2016. URL : <https://thewalrus.ca/why-are-there-so-few-female-conductors/>
- Hayeur, I. *La place des créatrices dans les postes clés de création de la culture au Québec*, 2016. URL : <http://realisatrices-equitables.com/wp-content/uploads/2016/06/rapport-la-place-des-creatrices-12-juin-2016.pdf>
- Hertz, B. *TIFF 2017: At film festival, the truth is out there – if you know where to look*, *The Globe and Mail*, 11 septembre 2017. URL : <https://www.theglobeandmail.com/arts/film/tiff-2017-at-film-festival-the-truth-is-out-there-if-you-know-where-to-look/article36233471/>

- Hill Stratégies Recherche. *Artistes et travailleurs culturels dans les provinces et territoires du Canada*, 2014b. URL : <http://hillstrategies.com/fr/content/artistes-et-travailleurs-culturels-dans-les-provinces-et-territoires-dans-les-municipalites>
- Hill Stratégies Recherche. *L'éducation des artistes Une analyse des antécédents scolaires des artistes actifs et des activités des diplômés des programmes d'art sur le marché du travail au Canada*. URL : <http://hillstrategies.com/fr/content/>
- Hill Stratégies Recherche. *Profil statistique des artistes au Canada basé sur le Recensement de 2006*, 2009. URL : <http://www.hillstrategies.com/fr/content/profil-statistique-des-artistes-au-canada>
- Hill Stratégies Recherche. *Profil statistique des artistes et travailleurs culturels au Canada basé sur l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et l'Enquête sur la population active*, 2014a. URL : <http://hillstrategies.com/fr/content/profil-statistique-des-artistes-et-travailleurs-culturels-au-canada>
- Hill Stratégies Recherche. *Sondage des interprètes professionnels en danse au Canada en 2016 : Activités, revenus, santé et développement de carrière*, 2016. URL : <http://www.hillstrategies.com/fr/content/sondage-des-interpre%C3%A8tes-professionnels-en-danse-au-canada-en-2016>
- Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE). *Participation équilibrée des femmes et des hommes*, 2018. URL : <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1149?lang=fr>
- Lederman, M. Canada's Orange Prize: Why we created an award just for female writers, *The Globe and Mail*, 24 octobre 2012. URL : <https://www.theglobeandmail.com/arts/books-and-media/canadas-orange-prize-why-we-created-an-award-just-for-female-writers/article4633045/>
- LeSage J. *Who's going to lead Canada's performing arts organizations? Canadian Performing Arts Leadership Audit Survey Results ONLY*, LeSageArts Management, 2018. URL : https://drive.google.com/file/d/1JFaz8yKM0-p8MWKnX64_QBx0Eu29o-l6/view
- Loewen, C. Témoignage présenté au Comité permanent du patrimoine canadien, *La parité hommes-femmes dans les conseils d'administration et au niveau des postes de cadres supérieurs des organismes artistiques et culturels canadiens*, 1 mai 2018. URL : <http://www.noscommunes.ca/DocumentViewer/fr/42-1/CHPC/reunion-106/temoignages>
- MacArthur, M. *Achieving Equity in Canadian Theatre: A Report with Best Practice Recommendations*. Equity In Theatre, 2015. URL : https://equityintheatre.com/sites/default/files/FINAL%20EIT%20Report_4%202022%2015.pdf
- MacDonald, S. Who's fighting for gender parity in the Canadian music industry?, *NOW Magazine*, 2018. URL : <https://nowtoronto.com/music/features/gender-parity-representation-canadian-music-industry/>
- Malyk, L. Hot Doc's march toward gender parity, *PlayBack*, 26 avril 2018. URL : <http://playbackonline.ca/2018/04/26/hot-docs-march-toward-gender-parity/>
- Maranda, M. *Hard Numbers: A Study on Diversity in Canada's Galleries*. Art Gallery of York University, Toronto, 2017. URL : <https://canadianart.ca/features/art-leadership-diversity/>
- Maranda, M. *Waging Culture: The Sex Gap (!)*. Toronto: Art Gallery of York University, 2014. URL : <http://theaguyisoutthere.org/everywhere/?p=4472>
- Michael, V. Why There Are No Women In the TSO New Creations Festival This Year, *Ludwig van Toronto.com*, 8 mars 2016. URL : <https://www.ludwig-van.com/toronto/2016/03/08/editorial-tso-composers-we-need-to-talk/>

- Ministère du Patrimoine canadien. *Enquête du gouvernement du Canada sur les établissements du patrimoine : Rapport 2017*, 2017. URL : <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/organisation/publications/publications-generales/enquete-etablissements-patrimoine/rapport-2017.html>
- Mitchem, R. et D. Garcia-Olano. Tracking the Gender Balance of This Year's Music Festival Lineups, *Pitchfork*, 1^{er} mai 2018. URL : <https://pitchfork.com/features/festival-report/tracking-the-gender-balance-of-this-years-music-festival-lineups/>
- Newswire. Harris Institute Ranked Best for 5th Year. *Newswire.com*, 9 janvier 2017. URL : <https://www.newswire.ca/news-releases/harris-institute-ranked-best-for-5th-year-610046135.html>
- Nordicity. *A Profile of Women Working in Ontario's Music Industry*, 2015b. URL : <http://www.omdc.on.ca/Assets/Research/Research+Reports/Women+Working+in+ON+Music+Industry/A+Profile+of+Women+Working+in+ON+Music+Industry.pdf>
- Nordicity. *Canada's Video Game Industry*, Canada, 2015a, préparé pour l'Association canadienne du logiciel de divertissement [Entertainment Software Association of Canada (ESAC)]. URL : <http://www.nordicity.com/media/20151210faebhea.pdf>
- Nordicity. *Hubs and business skills training for the culture and creative sector - what's working?*, préparé pour WorkInCulture, 2017. URL : [http://www.workinculture.ca/getattachment/Resources/HUBS-MAP/WIC-Hubs-BusSkills-FINAL-Report-\(Dec-19\).pdf.aspx](http://www.workinculture.ca/getattachment/Resources/HUBS-MAP/WIC-Hubs-BusSkills-FINAL-Report-(Dec-19).pdf.aspx)
- Nordicity. *Sound Analysis. An examination of the Canadian Independent Music Industry*, 2013. URL : <http://www.nordicity.com/media/201336fjtnrdeunp.pdf>
- O'Kane, J. How the Junos need to change to better represent the Canadian music industry, *The Globe and Mail*, 1^{er} avril 2016. URL : <https://www.theglobeandmail.com/arts/awards-and-festivals/pop-go-the-juno-awards/article29491926/>
- Office national du film du Canada, *Parité à l'ONF: Sommaire comparatif des résultats*, blogue de l'ONF, 2017. URL : <http://onf-nfb.gc.ca/wp-content/uploads/2018/03/Sommaire-comparatif-des-re%CC%81sultats.pdf>
- Orchestres Canada. *Leadership et diversité des sexes dans les orchestres canadiens. Mémoire présenté au Comité permanent du patrimoine canadien*, 2018. URL : <http://www.noscommunes.ca/Content/Committee/421/CHPC/Brief/BR9910503/br-external/OrchestrasCanada-f.pdf>
- Parlement européen. Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres (2012), *Report on women in political decision-making – quality and equality*. URL : http://eige.europa.eu/rdc/library/resource/aleph_eige000005357
- Playwrights Guild of Canada. *Playwrights Guild of Canada Annual Theatre Production Survey, 2016/17*, 2017. URL : <https://equityintheatre.com/sites/default/files/PGC%20Annual%20Theatre%20Production%20Survey%202016-17%20FINAL.pdf>
- Please Adjust Your Set. Recent Stats on Canadian Film Festivals in 2012, 2013. URL : <https://pleaseadjustyourset.wordpress.com/category/stats/>
- Provençal, J. (2011). *Édition de magazines. Analyse des lacunes dans la formation*, préparé pour le Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC), 2011. URL : https://www.culturalhrc.ca/research/CHRC_Magazine_Publishing_TGA-fr.pdf

- Provençal, M.-H. *Les danseurs et chorégraphes québécois. Portrait des conditions de pratique de la profession de la danse au Québec, 2010*, Institut de la statistique du Québec, Observatoire de la culture et des communications du Québec, Québec, 2012. URL : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/culture/arts-scene/danseurs-choregraphes/danseurs-choregraphes.pdf>
- PRS Foundation, 2018. URL : <http://keychange.eu/blog/45-international-music-festivals-conferences-pledge-tackle-gender-inequality/>
- Quill & Quire, 2013 Salary Survey, Quill & Quire, 2013. URL : <https://www.quillandquire.com/wp-content/uploads/QQ-salary-survey-2013.pdf>
- Schabas, M. Ballet BC changes the conversation on gender imbalance in dance world, *The Globe and Mail*, 9 mai 2016c. URL : <https://www.theglobeandmail.com/arts/theatre-and-performance/choreographers-dance-around-the-issue-of-gender-imbalance-in-ballet/article29941198/>
- Sperounes, S. With CCMA's on Sunday, where are all the female stars? *Calgary Herald*, 6 septembre 2013. URL : <http://www.calgaryherald.com/entertainment/With+CCMA's+Sunday+where+female+stars/8880205/story.html>
- Statistique Canada. *Tableau de données, Recensement 2016*, 2018. URL : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/dt-td/Rp-fra.cfm?TABID=2&LANG=F&A=R&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=01&GL=-1&GID=1235625&GK=1&GRP=1&O=D&PID=109523&PRID=10&PTYPE=109445&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2016&THEME=115&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=&D1=0&D2=0&D3=0&D4=0&D5=0&D6=0>
- Sumanac-Johnson, D. Boys' music club? Why this year's Juno nominees include so few women, *CBC*, 2 avril 2017. URL : <http://www.cbc.ca/news/entertainment/boys-music-club-junos-women-nominees-1.4050487>
- Taylor, K. TIFF has made strides on gender equity, but there's more work to do. *The Globe and Mail*, 2 septembre 2016. URL : <https://www.theglobeandmail.com/arts/awards-and-festivals/tiff/tiff-has-made-strides-on-gender-equity-but-theres-more-work-to-do/article31691604/>
- The Canadian Press. Dora Mavor Moore Awards to adopt gender-neutral performance categories. *Winnipeg Free Press*, 25 avril 2018. URL : <https://www.winnipegfreepress.com/arts-and-life/entertainment/TV/dora-mavor-moore-awards-to-adopt-gender-neutral-performance-categories-480838403.html>
- Wilson, T. Comedian Tig Notaro to headline Hot Docs film festival. *National Post*, 18 mars 2018. URL : <https://nationalpost.com/entertainment/comedian-tig-notaro-to-headline-hot-docs-film-festival>
- Women in Film and Television Toronto (WIFT-T). *Frame Work II: Canada's Screen-based Workforce*, Toronto, 2012. URL : [http://www.omdc.on.ca/Assets/Research/Research+Reports/Framework+II/Framework+II+Canada\\$!e2\\$!80\\$!99s+Screen-based+Workforce_en.PDF](http://www.omdc.on.ca/Assets/Research/Research+Reports/Framework+II/Framework+II+Canada$!e2$!80$!99s+Screen-based+Workforce_en.PDF)
- Women's Opera Network - Research and data, 2015. URL : <https://www.operaamerica.org/content/about/won.aspx>
- Writers' Union of Canada. *Devaluing Creators, Endangering Creativity*, 2015. URL : <https://www.internationalauthors.org/wp-content/uploads/2017/10/Canada-TWUC-Devaluing-Creators-Endangering-Creativity.pdf>
- Zemans, J. et A. C. Wallace. Where Are the Women? Updating the Account!, *RACAR: revue d'art canadienne/Canadian Art Review*, vol. 38, n° 1, p. 1–29. (2013). URL : <http://www.jstor.org/stable/42630878>

SECTION 6 :

**BIBLIOGRAPHIE
ANALYTIQUE**

SECTION 6 — BIBLIOGRAPHIE ANALYTIQUE

Rapports intersectoriels sur les artistes et travailleurs culturels du Canada

Hill, K. et K. Capriotti. 2009. *Profil statistique des artistes au Canada basé sur le recensement de 2006*, Hill Stratégies Recherche. URL : <http://www.hillstrategies.com/fr/content/profil-statistique-des-artistes-au-canada>

À l'aide de données du recensement de 2006, ce rapport analyse la situation des artistes qui ont donné une profession artistique comme principale occupation lors de la semaine de référence du recensement. Il présente des statistiques sur la répartition des sexes ainsi que sur le revenu moyen des hommes et des femmes selon des regroupements de professions tels que les acteurs et comédiens, les auteurs et écrivains, et les producteurs, réalisateurs, chorégraphes et autres professions connexes. Il n'y a pas de données sur le taux de travail autonome ni sur les proportions hommes-femmes dans les principales industries artistiques.

Hill Stratégies Recherche. 2014a. *Profil statistique des artistes et travailleurs culturels au Canada basé sur l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et l'Enquête sur la population active*. URL : <http://hillstrategies.com/fr/content/profil-statistique-des-artistes-et-travailleurs-culturels-au-canada>

Ce rapport examine des données de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 pour décrire la situation des personnes qui ont déclaré occuper une profession artistique ou culturelle comme principale occupation au cours de la semaine de référence de l'Enquête. Il utilise une méthodologie de collecte de données différente de celle du rapport de Hill et Capriotti de 2009. Il présente des statistiques sur la répartition des sexes ainsi que sur le revenu moyen des hommes et des femmes selon des regroupements de professions tels que les acteurs et comédiens, les auteurs et écrivains, et les producteurs, réalisateurs, chorégraphes et personnel assimilé. Il n'y a pas de données sur le taux de travail autonome ni sur les proportions hommes-femmes dans les principales industries artistiques.

Hill Stratégies Recherche. 2014b. *Artistes et travailleurs culturels dans les provinces et territoires / dans les municipalités du Canada*. URL : <http://hillstrategies.com/fr/content/artistes-et-travailleurs-culturels-dans-les-provinces-et-territoires-dans-les-municipalit%C3%A9s->

Fondé sur les données extraites de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011, ce rapport examine la situation en emploi et la démographie des artistes et travailleurs culturels dans les provinces, territoires et municipalités du Canada. Le rapport présente des statistiques comparatives du revenu moyen, de la concentration d'artistes par province, territoire et municipalité et de l'ensemble de la main-d'œuvre, ainsi que la répartition hommes-femmes dans le plus vaste groupe professionnel « artiste » dans chaque lieu. Le rapport ne présente pas d'autres données comparatives entre les hommes et les femmes.

Hill Stratégies Recherche. 2015. *L'éducation des artistes Une analyse des antécédents scolaires des artistes actifs et des activités des diplômés des programmes d'art sur le marché du travail au Canada*, Regards statistiques sur les arts, vol. 13, no 2. URL : <http://hillstrategies.com/fr/content/%C3%A9ducation-des-artistes-0>

Ce rapport présente des données sur la formation postsecondaire des artistes et la situation sur le marché du travail des diplômés des programmes d'art au Canada. Fondé sur les données de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et de l'Enquête nationale auprès des diplômés de 2009-2010, le rapport constate qu'il y a un écart important entre la formation et l'emploi : un nombre limité de diplômés en arts visuels et de la scène travaillent dans leur domaine d'études, et de récents diplômés en arts et en communications sont en sous-emploi.

Arts médiatiques/sur écran

Rapports de recherche et publications savantes

Burgess, M. 2010. *Évaluation des besoins pour l'analyse comparative entre les sexes de la Politique canadienne du long métrage*, Canada. Préparé pour le ministère du Patrimoine canadien et Téléfilm Canada. URL : <https://telefilm.ca/fr/etudes/2010-evaluation-des-besoins-pour-lanalyse-comparative-entre-les-sexes-de-la-politique-canadienne-du-long-metrage>

Commandé par Téléfilm Canada dans le cadre de l'étude de la Politique canadienne du long métrage, ce rapport examine les résultats de l'analyse comparative entre les sexes de la Politique canadienne du long métrage de 2005 et présente une étude exhaustive des recherches publiées sur la participation des productrices, écrivaines et réalisatrices dans l'industrie canadienne du film. Le rapport constate que les femmes font face à d'importants obstacles dans leur cheminement professionnel, notamment une sous-représentation dans les festivals de films, une participation disproportionnée dans des projets à faible budget ou non syndiqués, de la discrimination dans les lieux de travail et un accès inégal aux principales sources de financement public. Le rapport formule également des recommandations en matière de recherche à effectuer.

Coles, A. 2013. *Focus on Women: A report on gender (in)equality in the Canadian independent screen-based production industry*, Canada. Préparé pour Canadian Unions for Equality on Screen (CUES). URL : http://www.womeninfilm.ca/_Library/images/Focus_on_Women_2013_CUES.pdf

Ce rapport constitue la première analyse comparative des sexes de la main-d'œuvre syndiquée dans l'industrie indépendante canadienne de production sur écran. Fondé sur les données sur le genre et l'appartenance à des groupes professionnels provenant de syndicats qui représentent plus de 75 % du secteur indépendant, ainsi que des données sur le revenu provenant des syndicats participants, le rapport dresse un tableau statistique sérieux de la nature genrée du travail et des marchés du travail du secteur de production cinématographique indépendante au Canada. Les principaux résultats décrivent la sous-représentation des femmes dans des professions clés, des inégalités entre les femmes et les hommes dans le cheminement professionnel, des disparités de rémunération entre les sexes et des disparités de rémunération entre les professions qui bénéficient aux hommes scénaristes et artistes. Le rapport propose des recommandations en matière de recherche, de modification des politiques et de programmes dans l'industrie pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.

Coles, A. 2016. *What's Wrong with this Picture: Directors and Gender Inequality in the Canadian Screen-based Production Industry*, University of Melbourne, Australie. Préparé pour Canadian Unions for Equality on Screen (CUES). URL : http://www.womeninfilm.ca/_Library/Advocacy/Coles_WWWTP_Report.pdf

Fondé sur des entrevues avec 18 réalisatrices et réalisateurs canadiens en début de carrière, à mi-parcours et reconnus, ce rapport examine les entraves et les catalyseurs à l'égalité entre les sexes en réalisation au Canada. Le rapport se fonde également sur d'autres sources de données de l'industrie afin de mettre en contexte les résultats en rapport à l'économie politique canadienne élargie et les secteurs de production sur écran des services extérieurs. Les principaux résultats portent sur les stéréotypes entre les hommes et les femmes et les inégalités en matière de normes dans l'évaluation du rendement au travail, les réseaux restrictifs et l'absence systématique des réalisatrices dans la production de scénarios télévisuels et de longs métrages. Le rapport formule des recommandations et offre des exemples de bonnes pratiques pour promouvoir les valeurs fondamentales de l'inclusion et de la représentation dans l'industrie, ainsi que des mandats d'orientations pour le secteur canadien de la production sur écran.

Coutanche, M. et C. Davis. 2013. *2012 Report on Canadian Screenwriters*. Canada: RTA School of Media, Ryerson University. URL : https://people.ryerson.ca/c5davis/publications/REPORT-ON-CANADIAN-SCREENWRITERS_2012.pdf

Ce rapport peint un portrait des membres de la Writers' Guild of Canada (organisme anglophone) selon l'âge, le sexe, les années d'expérience et les crédits de scénarisation, les emplois et le sexe, le revenu, le pays d'origine, le lieu de résidence, la langue, l'éducation et l'origine ethnique. À partir de données extraites d'un sondage auprès de 266 scénaristes, le rapport examine la répartition hommes-femmes dans les catégories déterminantes, notamment les tranches salariales, l'éducation et la formation, les crédits de scénarisation et la participation dans des postes importants de création de contenu tels qu'auteur-producteur, scénariste-producteur et scénariste de longs métrages.

Descarries, F. et M.-J. Garneau. 2008. *La place des réalisatrices dans le financement public du cinéma et de la télévision au Québec (2002-2007)*. URL : <http://realisatrices-equitables.com/wp-content/uploads/2016/01/Etude-place-realisatrices-financement-public-2002-2007.pdf>

Ce bref rapport présente des données sur le nombre de femmes dans les programmes d'études en cinéma et télévision au Québec (cégeps et universités), le nombre de femmes membres de l'ARRQ (Association des réalisateurs et réalisatrices de film du Québec) et la répartition du financement du CAC, du Fonds canadien de télévision, de la SODEC et de Téléfilm Canada en fonction de l'identité de genre de la personne qui soumet le projet. En se fondant sur une analyse de données secondaires de 2000 à 2007, le rapport avance que le secteur a continué de perpétuer des déséquilibres entre les sexes au courant des années, surtout en matière de répartition du financement pour des projets à gros budget.

Duopoly. 2017. *Femmes et leadership : Étude sur la parité de genre et la diversité dans l'industrie médiatique canadienne, Canada*. Préparé pour la Canadian Media Producers Association (CMPA). URL : <https://telefilm.ca/fr/etudes/femmes-et-leadership-etude-sur-la-parite-de-genre-et-la-diversite-dans-lindustrie-mediatique-canadienne>

Cette étude offre un aperçu étoffé de la participation des femmes dans les industries sur écran en général en étudiant des sources secondaires (Women in View, CUES et Réalisatrices Équitables) et en analysant des plans en cours d'exécution ou que proposent l'ONF, Téléfilm Canada, Women in View 2XMore et la SODEC afin d'atteindre la parité hommes-femmes. À l'aide de données supplémentaires tirées d'un sondage en ligne auprès de 561 travailleuses et travailleurs des arts médiatiques/sur écran (83% de femmes) et d'entrevues avec 60 femmes chevronnées œuvrant dans ce milieu, le rapport tente de vérifier les perceptions et les expériences en matière de déséquilibre entre les sexes dans l'industrie canadienne des arts sur écran, et traite plus en détails de certains sujets tels que la disparité salariale, le manque de reconnaissance, les obstacles au cheminement professionnel et le mentorat. L'étude propose des solutions précises et des exemples de bonnes pratiques pour pallier le déséquilibre entre les sexes.

EKOS Research Associates Inc. et Paul Audley & Associates Ltd. 2004. *Frame Work: Employment in Canadian Screen-Based Media — A National Profile*, Canada. Préparé pour Women in Film and Television - Toronto (WIFT-T).
URL : https://www.culturalhrc.ca/research/Framework_-_Employment_in_Canadian_Screen-Based_Media_-_A_National_Profile-en.pdf

Ce rapport présente une étude exhaustive de l'emploi, la production, les professions, les salaires, les écarts de compétences, les types d'emploi et le perfectionnement professionnel dans les industries canadiennes cinématographique, de radiodiffusion et de nouveaux médias. Le rapport se fonde sur des données provenant de divers sondages, de données sur l'équité en matière d'emploi, d'organismes gouvernementaux fédéraux et de radiodiffusion, et de la documentation existante. Les principaux résultats font état de la participation des femmes dans l'ensemble du secteur, de la représentation des femmes dans les programmes de formation et les secteurs de l'industrie, et des disparités hommes-femmes dans des professions techniques et des postes administratifs. Le rapport formule des recommandations visant à accroître la participation des femmes dans ce secteur.

Fraticeili, R. 2012. *Women in View on Screen, October 2012 Report*, Canada : Women in View. URL : <http://womeninview.ca/wp-content/uploads/2016/01/WIV-2012-report.pdf>

Ce rapport brosse un portrait de la participation des femmes à la réalisation et à la scénarisation dans 130 longs métrages canadiens réalisés en 2010 et 2011. Tous les films ont obtenu un appui financier de Téléfilm Canada, organisme national de cinématographie. Le rapport établit des corrélations entre la représentation à l'écran et la participation derrière la caméra, et souligne le besoin de promouvoir la diversité dans des postes clés de création afin de favoriser la diversité à l'écran. Le rapport propose des recommandations précises telles que le suivi des données sur des périodes définies de manière à évaluer les changements à la participation dans les postes clés de création ainsi que dans les budgets associés aux productions.

Fraticeili, R. 2013. *Women In View On TV, June 2013 Report*, Canada : Women in View. URL : <http://womeninview.ca/wp-content/uploads/2016/01/WIV-2013-report.pdf>

Ce rapport évalue la participation des femmes et des minorités dans des postes clés de création en cinématographie, en scénarisation et en réalisation dans 21 séries de téléfilms d'action qui ont obtenu un financement considérable du Fonds des médias du Canada en 2010 et 2011. Le rapport conclut que les femmes sont sous-représentées dans les trois domaines de création et réitère le besoin de diversifier les postes à l'écran et derrière la caméra.

Fraticeili, R. 2014. *Women in View On Screen, October 2014 Report*, Canada : Women in View. URL : <http://womeninview.ca/wp-content/uploads/2016/01/WIV-2014-report.pdf>

Ce rapport évalue la participation des femmes dans des postes clés de création en cinématographie, en scénarisation et en réalisation dans 24 séries télévisées et 59 longs métrages d'action qui ont obtenu un financement considérable de Téléfilm Canada et du Fonds des médias du Canada. Le rapport présente une ventilation des investissements qu'ont versés Téléfilm Canada (aux longs métrages) et le Fonds des médias du Canada (aux séries télévisées), ce qui confirme une distribution inéquitable de fonds par les organismes fédéraux. Le rapport présente également une répartition hommes-femmes dans les postes clés de création en réalisation et en scénarisation de longs métrages entre 2010 et 2013 permettant d'établir des comparaisons et de démontrer qu'au cours de ces quatre années la participation des femmes dans ces postes stagnait. Ce rapport constitue une des rares sources de données sur les allocations de fonds aux séries télévisées et aux longs métrages par des organismes fédéraux.

Fratlicelli, R. 2015. *Women in View on Screen, Rapport d'octobre 2015*, Canada : Women in View. URL : http://www.omdc.on.ca/Assets/Research/Research+Reports/Women+in+View+on+Screen+2015/Women-in-View-on-screen_Fr.pdf

Ce rapport évalue la participation des femmes dans des postes clés de création en cinématographie, en scénarisation et en réalisation de films, de séries télévisées et de webséries. Le rapport comprend une ventilation des fonds distribués par Téléfilm Canada (aux longs métrages en 2013-2014), le Fonds des médias du Canada (aux séries télévisées en 2012-2013), le Fonds indépendant de production (aux webséries entre 2010 et 2014) et à la Société de développement de l'industrie des médias de l'Ontario. Le rapport, le plus exhaustif de la série à ce jour, conclut que les femmes sont sous-représentées dans les postes clés de création dans les trois domaines.

Hayeur, I. 2016. *La place des créatrices dans les postes clés de création de la culture au Québec*. URL : <http://realisatrices-equitables.com/wp-content/uploads/2016/06/rapport-la-place-des-creatrices-12-juin-2016.pdf>

Ce rapport est le compte rendu d'une discussion entre 12 représentantes et représentants d'associations professionnelles des arts et de la culture, notamment Réalisatrices équitables (RÉ), Société des auteurs de radio, de télévision et de cinéma du Québec (SARTEC), Union des artistes (UDA), RAAV, AQAD, UNEQ, SPACQ, AAMI, ACTIS, CQT et l'industrie des jeux vidéo. Le rapport manque de précision et fournit aucun détail sur sa méthodologie; par contre, il résume la discussion des représentants et relève les références aux inégalités de revenus et au déséquilibre entre les sexes dans chaque association.

Interactive Ontario (IO). 2017. *Une boîte à outils sur la diversité et l'inclusion pour l'industrie canadienne des médias numériques interactifs*. URL : https://interactiveontario.com/wp-content/uploads/2017/10/io_diversity_inclusion_toolkit_2017_FRENCH_optimized_web.pdf

Cette boîte à outils, ressource créée pour aider les sociétés de médias numériques interactifs (MNI) à devenir plus inclusives et plus diversifiées, contient des données recueillies lors d'une rencontre de 21 producteurs MNI, d'universitaires et de nouveaux professionnels, ainsi que lors d'entrevues avec 11 représentants de grandes sociétés MNI. Le rapport formule des recommandations pour accroître la diversité et l'inclusion, ainsi que des ressources précises telles que les noms de consultants et d'organismes de formation, des organismes communautaires et des outils pour les employeurs. On pourrait facilement adapter le format et la méthodologie de cette étude à d'autres secteurs afin de promouvoir et favoriser la diversité et des pratiques de travail inclusives. Toutefois, comme la boîte à outils examine la diversité et l'inclusion d'une perspective large, on ne peut pas extraire de données précises sur la participation des femmes.

Migner-Laurin, A. et A. Bélanger. 2012. *Les réalisatrices du petit écran*. URL : <http://realisatrices-equitables.com/wp-content/uploads/2016/01/Etude-realisatrices-petit-ecran-2012.pdf>

Ce rapport analyse la présence des réalisatrices dans l'industrie québécoise de la télévision. Fondé sur des données qualitatives et quantitatives, le rapport tente de déterminer les différents mécanismes qui contribuent aux inégalités entre les sexes dans ce secteur. En plus d'étudier les dimensions normatives du travail culturel (les stéréotypes sexistes et leur internalisation), le rapport met en évidence des événements clés dans l'évolution historique de l'industrie et les luttes féministes qui y sont associées, ainsi que des obstacles spécifiques que doivent surmonter les réalisatrices québécoises.

Nordicity. 2015a. *Canada's Video Game Industry, Canada*. Préparé pour Entertainment Software Association of Canada (ESAC). URL : <http://www.nordicity.com/media/20151210faaebhea.pdf>

Ce rapport dresse un tableau détaillé de l'industrie canadienne des jeux vidéo : son importance, sa structure, sa production, sa géographie, ses conditions de travail, ses retombées économiques et ses perspectives d'avenir. À l'aide d'une compilation de données primaires tirées d'un sondage et d'entrevues, le rapport traite de la répartition hommes-femmes dans quatre groupes professionnels, soit marketing et communications, opérations et administration, professions techniques et secteurs de création; il se penche aussi sur des enjeux et des défis précis qui peuvent influencer sur la participation des femmes. Le rapport présente des statistiques sur la participation des femmes dans les programmes de mathématiques, de génie informatique et de sciences et avance qu'il faut accroître les moyens pour encourager les filles et les femmes à s'engager dans les disciplines STIM. Le rapport souligne également les questions de prédominance masculine dans certains types de jeux et le manque de « perspective équilibrée des sexes ».

Nordicity. 2017. *Mesurer le succès : L'impact des médias numériques interactifs en Ontario, Canada*. Préparé pour Interactive Ontario. URL : <http://www.omdc.on.ca/Assets/Research/Research+Reports/Interactive+Ontario/Mesurer-le-Succes-Final-Report-FR.pdf>

Cet ensemble étoffé de données dresse un portrait de l'industrie ontarienne des médias numériques interactifs (MNI). Se fondant sur des données tirées d'un sondage en ligne auprès de 110 sociétés MNI et une série d'entrevues avec des parties prenantes, le rapport conclut que les femmes sont sous-représentées dans l'industrie ontarienne des MNI. Toutefois, le rapport ne fournit aucune répartition hommes-femmes des répondants pour les renseignements suivants : âge, éducation, salaires et degré d'ancienneté.

Office national du film du Canada, 2017. *Parité à l'ONF: Sommaire comparatif des résultats*. URL : <http://onf-nfb.gc.ca/wp-content/uploads/2018/03/Sommaire-comparatif-des-re%CC%81sultats.pdf>

Ce rapport brosse un portrait des budgets et des productions de l'Office national du film entre 2012-2013 et 2016-2017. Le rapport donne le pourcentage par année du nombre de productions et du budget de production alloué aux femmes, aux hommes, aux équipes mixtes et le pourcentage non alloué. Les résultats démontrent une progression vers une parité hommes-femmes tant du côté des projets que des allocations budgétaires. L'ONF fournit également un sommaire comparatif des rapports entre les sexes par secteurs clés de création, notamment l'édition, la cinématographie, la musique et la scénarisation pour les années 2015-2016 et 2016-2017. Ce document décrit comment les organismes du secteur peuvent influencer sur la parité entre les sexes dans leur organisation, et souligne qu'il existe toujours un déséquilibre entre les sexes dans certains domaines.

Please Adjust Your Set. 2005. *Women's Labour Issues in the Film and Television Industry in British Columbia*. Préparé pour BC Institute for Film Professionals. URL : http://pleaseadjustyourset.bajmedia.ca/wp-content/uploads/2012/09/BCIFP_Jan05Study_keyfindings.pdf

Cette étude traite des taux de participation des femmes et des entraves perçues à leur succès professionnel dans l'industrie de la production télévisuelle et cinématographique syndiquée et non syndiquée en Colombie-Britannique. Fondé sur une revue exhaustive de la littérature, le rapport présente des entrevues avec des professionnelles qui travaillent dans ce secteur, ainsi que des diplômées en cinématographie, des formateurs et des membres d'organismes fédéraux qui offrent des programmes de formation parrainés. Les principales conclusions portent sur la répartition hommes-femmes dans les postes clés de ce secteur, les stéréotypes sexistes, la conciliation travail-vie personnelle, les programmes d'éducation et de formation, et la connaissance des possibilités de cheminement professionnel. Le rapport formule des recommandations visant à hausser la participation des femmes dans ce secteur.

Please Adjust Your Set. 2013. Recent Stats on Canadian Film Festivals in 2012. URL : <https://pleaseadjustyourset.wordpress.com/category/stats/>

Ce blogue examine la répartition hommes-femmes dans les postes clés de création dans les films présentés aux festivals canadiens du film en 2012, soit la réalisation, le montage, la cinématographie, la scénarisation et la production. Les données sont tirées des festivals suivants : le Festival international canadien du documentaire Hot Docs (180 films), le Festival international du film de Vancouver (350 films), le Festival du film étudiant au Festival international du film de Montréal (60 films), le Festival international du film de Toronto (350 films), et du Catalogue de longs métrages de langue anglaise par région de Téléfilm (y compris Ontario et Québec). Toutefois, le blogue ne donne aucun autre détail sur la méthodologie employée. Il présente une répartition hommes-femmes des mises en candidature et des récipiendaires des prix Génie en 2011 et 2012 dans la catégorie « Meilleur film ».

Stein, S., E. Westecott, L. Heller, P. Gardner, M. Naik, J. Sharrock, et P. Singh. 2016. *Fem-led summary report: A look into female leadership for women in digital media and tech today and tomorrow, Canada, Super Ordinary Laboratory* OCAD University. URL : <http://www.omdc.on.ca/Assets/Research/Research+Reports/OCAD+Fem+Led+Project.pdf>

Ce rapport sur le leadership des femmes dans les médias numériques interactifs est fondé sur de la documentation existante et sur une étude sur le terrain, notamment un sondage auprès de 38 femmes qui travaillent dans les médias numériques interactifs et les technologies de l'information et de la communication. Dans le but de définir les entraves et les catalyseurs qui influent sur les possibilités pour les femmes d'assumer un rôle de leadership, le rapport révèle que les principaux enjeux dans le cheminement professionnel dans ce secteur sont les stéréotypes sexistes, la conciliation travail-vie personnelle et la disparité salariale. Le rapport propose des stratégies d'intervention, notamment le mentorat, la formation et le perfectionnement professionnel; l'inclusion accrue des femmes par l'établissement de quotas de parité hommes-femmes à tous les niveaux; et des changements à la culture afin d'appuyer les mères au travail.

Women in Film and Television Toronto (WIFT-T). 2012. *Frame Work II: Canada's Screen-based Workforce*, Toronto. URL : [http://www.omdc.on.ca/Assets/Research/Research+Reports/Framework+II/Framework+II+Canada\\$!e2\\$!80\\$!99s+Screen-based+Workforce_en.PDF](http://www.omdc.on.ca/Assets/Research/Research+Reports/Framework+II/Framework+II+Canada$!e2$!80$!99s+Screen-based+Workforce_en.PDF)

Fondé sur des recherches primaires et des sources secondaires, ce rapport qui fait date brosse un tableau de la participation des femmes dans l'industrie canadienne sur écran. Le rapport a compilé des données provenant de 611 sondages auprès de travailleurs, 58 sondages d'entreprises et 25 auprès de partenaires de l'industrie. Il présente des conclusions sur la participation et le recrutement de la main-d'œuvre, le revenu, la formation, le cheminement professionnel, et les enjeux et les défis en rapport au lieu de travail.

Médias et sources secondaires

Bailey, K. 2016, 31 mai. « The diversity puzzle », *Playback*. URL : <http://playbackonline.ca/2016/05/31/the-diversity-puzzle/>

Cet article traite de la campagne « Telefilm: This is easy », qui presse Téléfilm Canada d'accroître la parité entre les hommes et les femmes en finançant leurs productions. L'article aborde également la sous-représentation des femmes dans l'industrie canadienne sur écran et les moyens pour rehausser la participation des femmes, tels que des quotas de diversité, des allocations financières proportionnelles, le mentorat, la prise de risque stratégique et la mise en œuvre de politiques qui favorisent la participation des femmes dans les lieux de travail et leur accès à des postes de direction.

Barnard, L. 2013, 4 juin. « Women not making the cut in Canadian movie and TV industry », *Toronto Star*. Téléchargé le 11 mars 2018. URL : https://www.thestar.com/entertainment/2013/06/04/women_not_making_the_cut_in_canadian_movie_and_tv_industry.html

Cet article fait état des rapports de 2012 et 2013 de Women in View on Screen, qui démontrent la sous-représentation des femmes dans des postes clés de création dans le secteur canadien sur écran. L'article contient une courte entrevue avec Rina Fraticelli, directrice générale de Women in View.

Barnard, L. 2016, 7 septembre. « Women filmmakers in spotlight at TIFF », *Toronto Star*. URL : <https://www.thestar.com/entertainment/movies/2016/09/07/women-filmmakers-in-spotlight-at-tiff.html>

Cet article souligne les données sur le nombre de films de réalisatrices présentés au Festival international du film de Toronto (TIFF) entre 2013 et 2016. L'article contient également une courte entrevue avec la productrice canadienne Mary Young Leckie, qui décrit les défis qu'elle a dû relever en tant que productrice dans le secteur canadien sur écran, et la directrice artistique du TIFF, Cameron Bailey, qui traite de répartition hommes-femmes dans la programmation du TIFF.

« CBC-TV boosting female directors in gender-parity initiative ». 13 juin 2016. *CBC News*. URL : <http://www.cbc.ca/news/entertainment/cbc-tv-female-directors-boost-1.3632637>

Cet article décrit la représentation accrue des femmes dans des postes de direction dans des téléseries de CBC en guise de preuve de son engagement en matière de parité entre les hommes et les femmes. L'article présente également des appels à l'action de l'Office national du film, les projets 2XMore de Women in View et des statistiques de référence tirées du rapport de 2015 de Women in View.

Chan, L. 2016, 11 avril. « We Need To See More Diverse Faces, Stories and Voices in Film », *HuffPost Canada*. URL : http://www.huffingtonpost.ca/louanne-chan/diverse-representation-film_b_12800132.html

Cet article décrit le manque de diversité et la sous-représentation des communautés asiatiques sur les écrans canadiens et attire l'attention sur les nouvelles comédies de situation à la télévision qui mettent en vedette des artistes d'origine asiatique dans des rôles principaux. L'article clairotte le succès du Toronto Reel Asian International Film Festival, dont 45 % des films présentés étaient réalisés par des femmes asiatiques, et plaide en faveur d'une plus grande diversité sur les écrans canadiens de manière à refléter la diversité de la population canadienne.

Coyle, J. 21 février 2016. « Landscape of TV, film 'still largely whitewashed,' Hollywood study finds », *Toronto Star*. URL : <https://www.thestar.com/entertainment/2016/02/21/landscape-of-tv-film-still-largely-whitewashed-hollywood-study-finds.html>

Cet article se penche sur la représentation des femmes, des minorités et des personnes LGBT dans l'industrie américaine du cinéma et de la télévision.

Ejiofor, A. 2018, 10 janvier. « Women, People of Colour Still Not Getting Top Directors' Jobs: Report », *HuffPost Canada*. URL : http://www.huffingtonpost.ca/2018/01/10/hollywood-women-directors_a_23329805/

Cet article traite de la représentation des femmes dans l'industrie cinématographique américaine et fait référence à des statistiques sur la représentation des femmes dans l'industrie canadienne sur écran tirées de plusieurs sources savantes secondaires.

Fowles, S. 2015, 3 septembre. « Lack of diversity on TV continues to disappoint as viewers demand change », *The Globe and Mail*. URL : <https://www.theglobeandmail.com/arts/television/lack-of-tv-diversity-continues-to-disappoint-as-viewers-demand-change/article26209902/>

Cet article décrit les efforts que la série canadienne télévisée « Hannibal » a déployés pour augmenter la diversité à la fois sur écran et derrière la caméra. Se fondant sur des statistiques tirées de la Directors Guild of America, l'article met en évidence la sous-représentation des femmes dans des postes clés de création dans l'industrie américaine de télévision.

Furminger, S. 2018, 6 mars. « Women filmmakers fight their way out of the corners », *Vancouver Courier*. URL : <http://www.vancourier.com/entertainment/women-filmmakers-fight-their-way-out-of-the-corners-1.23192731>

Cet article se penche sur le changement de paradigme qu'a opéré l'industrie sur écran en matière de parité hommes-femmes. L'article présente une brève entrevue avec Sharon McGowan, fondatrice de Women in Film and Television de Vancouver (WIFT), des statistiques tirées des rapports de Women in View, un aperçu des efforts qu'a déployés l'Office national du film (ONF) pour atteindre la parité hommes-femmes dans des projets dirigés par des femmes et une description des démarches menant à des politiques en matière de parité hommes-femmes qu'ont entreprises Téléfilm Canada, l'ONF et le Fonds des médias du Canada. L'article fournit aussi des statistiques sur la participation des femmes dans des postes clés dans des projets financés par Téléfilm Canada, notamment la réalisation, la scénarisation, le montage et la cinématographie.

Henning, C. 2017, 29 novembre. « Whistler Film Festival screens record number of movies directed by women », *CBC News*. URL : <http://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/whistler-film-festival-screens-record-number-women-films-1.4424542>

Cet article traite de la répartition hommes-femmes dans la programmation de courts et longs métrages présentés au Festival du film de Whistler en 2017, dont 30 % étaient réalisés par des femmes. L'article est agrémenté d'une entrevue audio avec la productrice américaine Susan Cartsonis, qui aborde la question des disparités entre les hommes et les femmes dans l'industrie américaine.

Hertz, B. 2017a, 21 mars. « This year's Hot Docs festival flaunts near-gender parity », *The Globe and Mail*. URL : <https://www.theglobeandmail.com/arts/film/hot-docs-2017-globe-guide/article34353933/>

Cet article présente la programmation annoncée du Festival du film Hot Docs de 2017 et remarque que presque la moitié des films qui seront projetés sont réalisés par des femmes. Aucune autre donnée quantitative n'est fournie.

Hertz, B. 2017, 11 septembre. « TIFF 2017: At film festival, the truth is out there – if you know where to look ». *The Globe and Mail*. URL : <https://www.theglobeandmail.com/arts/film/tiff-2017-at-film-festival-the-truth-is-out-there-if-you-know-where-to-look/article36233471/>

Cet article traite de la programmation du Festival international du film de Toronto (TIFF) et donne des statistiques sur les films réalisés par des femmes dans toute la programmation ainsi que dans les documentaires. L'article présente une entrevue avec Thom Powers, directeur artistique de DOC NYC, dans lequel il avance que le secteur du film documentaire est mieux adapté à la réalité des femmes que le reste de l'industrie.

Hertz, B. 2018, 7 mars. « How industry outsider Carolle Brabant changed Telefilm from the inside out », *The Globe and Mail*. URL : <https://www.theglobeandmail.com/arts/film/how-industry-outsider-carolle-brabant-changed-telefilm-from-the-inside-out/article38225372/>

Cet article brosse un tableau des moments forts de la carrière de Carolle Brabant, directrice générale de Téléfilm Canada de 2010 à mars 2018. L'article souligne les initiatives que Madame Brabant a lancées pendant son mandat, y compris l'engagement de Téléfilm d'atteindre la parité hommes-femmes d'ici 2020.

Haupt, S. 2015, 18 septembre. « Female filmmakers pushing movies to pass Bechdel Test, promote equality », *The Globe and Mail*. URL : <https://www.theglobeandmail.com/arts/awards-and-festivals/tiff/female-filmmakers-pushing-movies-to-pass-bechdel-test-promote-equality/article26399425/>

Cet article décrit les efforts déployés pour encourager les producteurs, les scénaristes et les réalisateurs à s'engager à appliquer le test de Bechdel avant le début de la production d'un film, afin d'augmenter la participation des femmes et les agences de femmes sur écran. L'article mentionne que des femmes qui plaident en faveur de l'utilisation de cet outil encouragent spécifiquement les guildes, les syndicats et les organismes de l'industrie à promouvoir ces changements dans l'industrie.

Hughes, K. « TIFF's Female-focused Film Initiative Approaches \$1 Million Milestone, Fortifies Time's Up », *Samaritan Mag*, 8 mars 2018. URL : <http://www.samaritanmag.com/news/tiff-s-female-focused-film-initiative-approaches-1-million-milestone-fortifies-time-s>

Cet article traite de l'initiative sur cinq ans « Share her Journey » du Festival international du film de Toronto, qui vise à augmenter la participation des femmes et la diversité dans l'industrie cinématographique. Le projet propose une résidence en scénarisation et une occasion de mentorat pour femmes, ainsi que des laboratoires de talent (Talent Labs), des discussions de groupes et des analyses rétrospectives.

Jankowski, N. 2015, 19 juillet. « Ontario film studio fighting 'celluloid ceiling' for women », *Metro News*. URL : <http://www.metronews.ca/news/canada/2015/07/19/ontario-film-studio-fighting-celluloid-ceiling-for-women.html>

Ce court article décrit comment un studio de cinéma de Toronto tente de réduire la disparité entre les sexes dans l'industrie canadienne du film en offrant des tarifs de location de studio réduits pour les réalisatrices et les auteures-productrices.

Malyk, L. 2018, 26 avril. « Hot Doc's march toward gender parity », *PlayBack*. URL : <http://playbackonline.ca/2018/04/26/hot-docs-march-toward-gender-parity/>

Cet article décrit comment le festival Hot Docs a franchi une étape marquante en matière de parité hommes-femmes alors que 50 % des films de sa programmation de 2018 étaient réalisés par des femmes. L'article donne un aperçu rapide du programme « Silence Breakers » et de la proportion hommes-femmes dans les rôles de conférencier et d'animateur lors des événements de l'industrie au festival Hot Docs.

Nathoo, Z. 2016, 6 novembre. « 'Hideous loop' makes it difficult for women directors to break through film, TV: report », *CBC News*. URL : <http://www.cbc.ca/news/entertainment/report-gender-imbalance-canadian-directors-1.3839008>

Ce court article contient une entrevue avec Amanda Coles et les principales conclusions de son rapport de 2016 « What's Wrong with this Picture? ». Coles souligne la sous-représentation des femmes dans les postes de direction, la forte pression sur les réalisatrices pour qu'elles réussissent et la tendance à faire des généralisations en matière d'échecs selon le sexe.

Simonpillai, R. 2016, 5 octobre. « Because it's 2016: the Canadian film industry's gender gap ». *NOW Magazine*. URL : <https://nowtoronto.com/movies/because-it-s-2016-the-gender-gap-in-canadian-film/>

Se fondant sur des rapports de recherche essentiels dans ce domaine, cet article étoffé traite des entraves à la représentation des femmes et à leur cheminement professionnel dans l'industrie canadienne du film et de la télévision et présente de brèves entrevues avec des réalisatrices et des productrices canadiennes qui font état de leur expérience personnelle et de leurs frustrations engendrées par l'industrie. L'article critique Téléfilm Canada pour ses efforts mitigés à promouvoir la parité hommes-femmes dans ce secteur.

Simonpillai, R. 2017, 2 novembre. « Canadian film industry is narrowing the gender gap ». *NOW Magazine*. URL : <https://nowtoronto.com/movies/features/telefilm-canadian-film-industry-narrows-gender-gap/>

Cet article fait état du progrès que Téléfilm Canada a réalisé pour atteindre la parité hommes-femmes d'ici 2020 et indique que le progrès a été beaucoup plus rapide que prévu. En plus de présenter des statistiques sur les proportions hommes-femmes fondées sur des rapports préliminaires de 2017-2018, l'article comprend une entrevue avec la directrice générale de Téléfilm Canada, Carolle Brabant, qui fait état des efforts que Téléfilm a déployés pour atteindre la parité hommes-femmes, la nécessité de continuer à changer la culture et des réactions de cinéastes masculins.

Takeuchi, C. 2017, 17 avril. « National Canadian Film Day 150: Industry belief that female filmmakers can't cut it is "bullshit" » *Georgia Straight*. URL : <https://www.straight.com/movies/896031/national-canadian-film-day-150-industry-belief-female-filmmakers-cant-cut-it-bullshit>

Cet article décrit les principaux organismes canadiens, soit Téléfilm Canada, le Fonds des médias du Canada (FMC) et l'Office national du film (ONF), et leurs initiatives pour traiter de la disparité entre les hommes et les femmes dans le secteur canadien sur écran. L'article présente des statistiques extraites des rapports « Women in View » dans le but de souligner la sous-représentation des femmes dans les principaux postes de création dans les projets financés par les organismes fédéraux. L'article contient également des renseignements sur le projet « Storyhive » de Telus et de courtes entrevues avec les directions de Téléfilm Canada, du FMC et de l'ONF, ainsi que des Canadiennes dans des postes de direction dans l'industrie.

Taylor, K. 2017, 7 mars. « National Film Board seeks female cinematographers, composers, writers », *The Globe and Mail*. URL : <https://www.theglobeandmail.com/arts/film/nfb-reaches-gender-parity-among-directors-ahead-of-schedule/article34223554/>

Cet article présente une entrevue avec Claude Joli-Cœur, président de l'Office national du film (ONF), qui décrit les initiatives que l'ONF a mises de l'avant pour atteindre la parité hommes-femmes dans les postes clés en cinématographie, montage, musique et scénarisation, d'ici 2019.

Taylor, K. 2018, 6 mars. « NFB reaches gender parity among directors ahead of schedule », *The Globe and Mail*. URL : <https://www.theglobeandmail.com/arts/film/nfb-reaches-gender-parity-among-directors-ahead-of-schedule/article38214860/>

Cet article félicite l'Office national du film (ONF) pour avoir atteint la parité hommes-femmes avant son objectif de 2020. En plus de présenter des statistiques sur la répartition hommes-femmes dans les postes de direction, les allocations de fonds et les récipiendaires de prix, l'article mentionne que l'ONF vise la parité hommes-femmes dans les domaines du montage, de la cinématographie et de la composition.

The Associated Press. 2017, 31 août. « A quarter of London Film Festival lineup directed by women », *National Post*. URL : <http://nationalpost.com/pm/entertainment-pmn/a-quarter-of-london-film-festival-lineup-directed-by-women>

Ce court article traite des films réalisés par des femmes présentés aux festivals du film de Londres et de Venise, mais ne présente aucune donnée pertinente sur les festivals du film canadiens.

Festival international du film de Toronto. 2017. *Share Her Journey*. URL : <https://www.tiff.net/shareherjourney/?tab=numbers>

Le site Web du Festival international du film de Toronto « Share Her Journey », un projet de cinq ans qui vise à hausser la participation des femmes dans l'industrie et à favoriser une plus grande diversité, met en lumière les éléments clés de ce projet et présente des statistiques sur la sous-représentation des femmes dans tous les postes clés de création et les taux d'emploi.

« Women underrepresented in TV, film, and now, web series: report ». 2015, 21 octobre. *CBC News*. URL : <http://www.cbc.ca/news/canada/newfoundland-labrador/women-under-representation-film-online-1.3281736>

Cet article contient des statistiques tirées du rapport de 2015 « Women in View » et décrit la participation des femmes dans les postes clés de création dans les films, à la télévision et dans les webséries au Canada. L'article présente également une brève entrevue avec la présidente du Festival international du film de St. John's, Noreen Golfman, et préconise une intervention fédérale sur le plan politique pour éliminer les disparités hommes-femmes.

Théâtre

Rapports de recherche et publications savantes

Beer, A. 2016. *A Gender-Based Analysis of Theatre Awards in Canada from 1992 to 2015*. Préparé pour Equity in Theatre. URL : [https://equityintheatre.com/sites/default/files/EIT %20Theatre %20Awards %20Report %20FINAL.pdf](https://equityintheatre.com/sites/default/files/EIT%20Theatre%20Awards%20Report%20FINAL.pdf)

Fondé sur des données quantitatives, ce rapport traite de la répartition hommes-femmes des 2 300 récipiendaires des 19 prix canadiens de théâtre décernés entre 1992 et 2015. Les prix en question comprennent sept prix nationaux et douze prix régionaux, dans sept villes et quatre provinces. Comme la majorité des prix sont décernés par profession (p. ex., directeurs, auteurs, acteurs, concepteurs, etc.), l'étude conclut que la disparité dans la répartition hommes-femmes des prix reflète les mêmes caractéristiques qui prévalent à l'embauche dans ce secteur.

Burton, R. 2016. *Adding It Up: The Status of Women in Canadian Theatre, Equity in Canadian Theatre*. URL : <https://playwrightsguild.ca/addingitup-2006/>

Fondé sur des données quantitatives tirées des réponses à un questionnaire complété par 47 % des compagnies de théâtre canadiennes, ce rapport étoffé se veut un suivi au rapport de 1982 *The Status of Women in Canadian Theatre*. Le rapport présente des statistiques sur le nombre de femmes et de femmes de minorités visibles dans des postes de direction, les disparités de rémunération entre les hommes et les femmes, et la proportion hommes-femmes dans d'autres postes de création.

Burton, R. et R. Green. 2006. « Women in Theatre: Here, There, Everywhere, and Nowhere », *Theatre Research in Canada*, 27.1: 56-80. URL : <https://journals.lib.unb.ca/index.php/TRIC/article/view/9688>

Fondé sur des données qualitatives et quantitatives, cet article de 2006 se penche sur le statut des Canadiennes au théâtre; plus précisément, il place la situation dans un contexte international, donne un survol des défis précis auxquels font face les femmes et propose des solutions viables. Quoique la majeure partie des données quantitatives provienne d'autres sources, telles que Burton (2006) et Fraticelli (1982), le rapport présente d'autres données sur la proportion hommes-femmes dans les programmes de formation postsecondaires aux universités York et Dalhousie.

Canadian Actors' Equity Association (CAEA). 2012. EQ&A. « A snapshot of the life of an actor in Canada », *Equity Quarterly*, printemps 2012, p. 6-7. Equity Online. URL : <https://www.womenartsmediacoalition.org/s/EQSpring041712-Stats.pdf>

Présenté en format question-réponse, ce feuillet de renseignements de deux pages présente des statistiques sur les travailleurs de théâtre membres de la Canadian Actors' Equity Association, y compris la répartition hommes-femmes sur le revenu, les salaires, les professions, et les semaines de travail réparties selon le sexe et la discipline. Le feuillet donne aussi des statistiques générales qui ne sont pas réparties selon le sexe, telles que le degré de formation et l'appartenance syndicale. La majeure partie des statistiques est tirée des contrats qu'a négociés l'association depuis 2011.

Playwrights Guild of Canada. 2013-2017. *PGC Theatre Production Survey (2012-2017)*. URL : <https://equityintheatre.com/studies>

Publié depuis 2012, cette enquête annuelle porte sur les productions théâtrales de compagnies canadiennes et suit le progrès de la proportion hommes-femmes de tous les dramaturges dont les œuvres sont mises en scène, ainsi que, plus précisément, des dramaturges canadiens. Chaque enquête annuelle est fondée sur un coup de sonde auprès de sites Web et d'annonces de programmation, auquel s'ajoute, au besoin, une consultation auprès de gestionnaires de théâtre. Les enquêtes répartissent les données par province, comparent les données aux résultats des enquêtes précédentes et font état d'études plus détaillées telles que le rapport de Fraticelli de 1982. En 2012-2013, le sondage a analysé 646 productions de 177 compagnies de théâtre; en 2013-2014, 812 productions de 183 compagnies; en 2014-2015, 668 productions de 219 compagnies; et en 2016-2017, 804 productions de 246 compagnies.

Playwrights Guild of Canada. 2014. *PGC Theatre Production Survey for 2013/14 – Breakdown by Budget Size*. URL : <https://equityintheatre.com/studies>

Ce rapport de 2013-2014 traite de la proportion hommes-femmes chez les dramaturges canadiens à la lumière des budgets d'opération annuels des compagnies de théâtre. Des 183 compagnies qui ont participé à l'enquête, 147 d'entre elles sont incluses dans cette analyse.

Hanson, N. et A. Elser. 2016. « Equity and the Academy: A Survey of Theatre Productions at Canadian Post-Secondary Institutions », *Canadian Theatre Review*, vol. 165, p. 35-39. URL : <http://dx.doi.org/10.3138/ctr.165.007>

Cette étude quantitative analyse les productions théâtrales des départements universitaires de théâtre (principalement d'art dramatique, de théâtre ou d'anglais) de 45 établissements postsecondaires canadiens. L'étude traite de la proportion hommes-femmes dramaturges dans des productions destinées au grand public, à de multiples présentations et qui comportent des éléments de création, au cours des trois années universitaires de 2012 à 2015.

LeSage J. 2018. *Who's going to lead Canada's performing arts organizations? Canadian Performing Arts Leadership Audit Survey Results ONLY*, LeSageArts Management. URL : https://drive.google.com/file/d/1JFaz8yKM0-p8MWKnX64_QBx0Eu29o-l6/view

Préparé pour l'École nationale de théâtre, ce rapport présente des données quantitatives tirées d'une enquête auprès de 90 chefs de file des arts de la scène, y compris le théâtre, la danse, la musique, l'opéra, le cirque, le travail pluridisciplinaire et le théâtre jeunesse. En plus d'offrir des statistiques sur les proportions hommes-femmes dans des postes de direction administrative, direction artistique et des postes combinés, le rapport rassemble des renseignements généraux sur l'âge, les échelles salariales, le statut minoritaire, l'éducation et la formation, le cheminement professionnel et la durée en poste, ainsi que des détails organisationnels notamment le budget, la hiérarchie et le statut juridique.

MacArthur, M. 2015. « *Achieving Equity in Canadian Theatre: A Report with Best Practice Recommendations* ». *Equity in Theatre*. URL : https://equityintheatre.com/sites/default/files/FINAL%20EIT%20Report_4%2022%2015.pdf

Ce rapport brosse un tableau détaillé de la situation des Canadiennes en théâtre et est fondé principalement sur des sources secondaires, notamment des enquêtes annuelles de la Playwrights Guild of Canada. En plus de se pencher sur la représentation des femmes dans les associations professionnelles, le rapport fait état du nombre de femmes qui siègent aux conseils d'administration d'associations professionnelles, de celles dont les œuvres de théâtre ont été mises en scène et de celles qui ont connu du succès dans leurs demandes auprès du programme des artistes de théâtre du Conseil des arts du Canada.

Médias et documentation secondaire

Professional Association of Canadian Theatres. (n.d.) Pledge Project. URL : <https://pact.ca/initiatives/pledge-project/>

Ce site Web offre un survol du projet « Pledge » de la PACT, une initiative qui appuie les compagnies membres qui s'engagent à promouvoir l'équité de diverses façons, y compris contrôler la programmation pour assurer la parité hommes-femmes, viser la parité hommes-femmes dans les conseils d'administration de compagnies de théâtre et embaucher un nombre égal de comédiennes et de comédiens, et de directrices et directeurs invités. Le projet mise surtout sur l'égalité des sexes, mais il appuie également des engagements visant une plus grande diversité culturelle, raciale ou des origines. Le site Web invoque les engagements en cours de certaines compagnies, mais n'offre aucune échéance pour plusieurs activités ni ne confirme que les engagements ont été réalisés.

Taylor, K. 2004, 8 décembre. « *Systemic problem smothers half the talent* », *The Globe and Mail*. URL : <https://www.theglobeandmail.com/arts/systemic-problem-smothers-half-the-talent/article747591/>

Cet article, qui traite de l'égalité des sexes dans le théâtre canadien, a été publié après que la Great Canadian Theatre Company ait annoncé sa 30^e programmation, qui ne présentait aucune œuvre de femme dramaturge ou directrice. En plus de présenter des statistiques sur la parité hommes-femmes dans les compagnies canadiennes-anglaises de théâtre, l'article de Taylor met en vedette certaines femmes qui travaillent en théâtre et examine quelques recommandations clés proposées par des femmes artistes.

Zisman Newman, L. et R. Burton. 2014. « *Equity in Theatre: Launching a New Canadian Initiative* », *TCG Circle*. URL : <http://www.tcgcircle.org/2014/07/equity-in-theatre-launching-a-new-canadian-initiative/>

Ce blogue a été rédigé pour la conférence nationale de 2014 du TCG, à laquelle a été lancée l'initiative « Equity in Theatre ». Le blogue met en contexte cette initiative et brosse un tableau de la situation actuelle de la recherche sur l'inégalité des genres au Canada, mais n'inclut pas de références précises pour les sources citées.

Arts visuels

Rapports de recherche et publications savantes

Bellavance, G. 2011. *Le secteur des arts visuels au Canada : Synthèse et analyse critique de la documentation récente*, Institut national de la recherche scientifique Centre – Urbanisation Culture Société, Canada. URL : http://www.ucs.inrs.ca/sites/default/files/centre_ucs/pdf/Les_arts_visuels_au_Canada_Rapport_et_Annexes.pdf

Commandé par l'Alliance pour les arts visuels, ce rapport comprend une étude critique de la recherche empirique et analytique sur cinq caractéristiques du secteur canadien des arts visuels : 1) la scolarité, la formation professionnelle et l'éducation; 2) le soutien public à la création artistique (subventions et organismes subventionnaires); 3) les musées d'arts visuels (collections et expositions); 4) le marché des arts; et 5) les associations professionnelles. L'étude n'analyse pas en profondeur la situation du secteur, mais évalue et décrit plutôt les lacunes dans les renseignements disponibles présentement et propose des pistes de recherche à explorer.

Cooley, L., A. Luo, et C. Morgan-Feir. 2015, 21 avril. « Canada's Galleries Fall Short: The Not-So Great White North », *Canadian Art*. URL : <https://canadianart.ca/features/canadas-galleries-fall-short-the-not-so-great-white-north/>

Cette étude traite de la dominance des artistes hommes blancs dans des expositions individuelles d'artistes vivants dans les principaux établissements publics canadiens dans chaque province, y compris la Galerie d'art de Vancouver, la Art Gallery of Alberta, The Rooms (Terre-Neuve et Labrador), le Musée des beaux-arts de la Nouvelle-Écosse, la Mendel Art Gallery, la Winnipeg Art Gallery, le Musée des beaux-arts de l'Ontario, le Musée d'art contemporain de Montréal, la Galerie d'art Beaverbrook, le Centre des arts de la Confédération et le Musée des beaux-arts du Canada.

Dymond, A. 2014. « Gender Counts: A Statistical Look at Gender Equity in Canadian Art Institutions », *MAWA – Mentoring Artists for Women's Art*. URL : <https://mawa.ca/pdf/MAWA-WEBNEWS-Fall-2014.pdf>

Publié dans un bulletin trimestriel du centre de formation « Mentoring Artists for Women's Art » (MAWA), ce bref rapport étudie la répartition hommes-femmes des expositions individuelles d'artistes vivants présentées dans 97 établissements publics canadiens (musées, galeries d'art et centres d'art autogérés) entre 2000 et 2010; les données disponibles au grand public sont tirées des sites Web des établissements qui possédaient au moins cinq ans de données et avaient monté plus de dix expositions d'art contemporain dans cette période. Le rapport démontre qu'entre 40 % et 60 % des expositions individuelles d'art contemporain étaient de femmes artistes; toutefois, la répartition varie de façon appréciable selon le type d'établissement, ayant comme résultat une participation des femmes artistes moyenne globale de 47,5 %. Le rapport comprend aussi une analyse comparative des expositions individuelles de femmes artistes par décennie (1980-1989, 1990-1999 et 2000-2009).

Gauvin, R. et M. Haentjens. 2001. *Les arts visuels dans les communautés francophones vivant en milieu minoritaire*, Conseil des arts du Canada. URL : https://conseildesarts.ca/recherche/repertoire-des-recherches/2001/10/arts-visuels-dans-les-communaut-es-francophones?_ga=2.65874670.1324894722.1535911288-415406136.1535725285

Réalisée entre 2000 et 2001, cette étude sur les artistes visuels francophones présents à l'extérieur du Québec analyse la recherche existante et compile des données primaires à l'aide d'une enquête-questionnaire, de recherches sur les ressources offertes par des établissements et de groupes témoins. Les principales constatations touchent les questions d'accès aux ressources et au financement public, et dressent des comparaisons entre les artistes des communautés francophones et ceux des communautés anglophones. Il y a peu de données sur le genre dans cette étude, sauf pour un résultat relatif aux femmes.

Maranda, M. 2009. *Waging Culture. A report on the socio-economic status of Canadian visual artists*, Toronto: Art Gallery of York University. URL : http://theagyuisthere.org/wagingculture/images/AGYU_WagingCulture.pdf

Cette enquête en deux parties révèle le revenu annuel de 2007 d'artistes visuels selon un sondage auprès de personnes qui s'identifient comme artistes visuels. Les résultats que Maranda présente démontrent des pertes financières substantielles et du travail non rémunéré pour les artistes visuels canadiens et indiquent une répartition genrée des données quantitatives sur le revenu provenant de la pratique de l'art (y compris les ventes, les frais et les subventions de sources publiques et privées), le nombre moyen d'heures de travail par semaine (pratique en studio, bénévolat artistique, travail relatif aux arts et dépenses liées à la pratique de l'art), et des données globales sur la représentation en galerie. Les données sur le revenu sont fondées sur des résultats pondérés de 560 répondants.

Maranda, M. 2014. *Waging Culture: The Sex Gap (!)*. Toronto: Art Gallery of York University. URL : <http://theagyuisthere.org/everywhere/?p=4472>

Cette étude se veut un sommaire des données sur le genre tirées de la deuxième version de l'étude *Waging Culture* sur la situation socioéconomique des artistes visuels canadiens. L'étude compare les données de 2012 à celles de l'étude originale de 2007. La problématique des genres demeure déséquilibrée et présente une importante disparité de rémunération entre les hommes et les femmes. Se fondant sur les résultats actualisés, l'auteur avance que les hommes artistes gagnent de meilleurs salaires et font plus de revenus provenant de leur pratique en studio que les femmes artistes. Toutefois, les données sur les subventions démontrent que la tendance change alors que plus de femmes artistes ont reçu en moyenne des subventions plus élevées que les hommes, soit l'envers des résultats de l'étude de 2007.

Maranda, M. 2017. *Hard Numbers: A Study on Diversity in Canada's Galleries*. Toronto: Art Gallery of York University. URL : <https://canadianart.ca/features/art-leadership-diversity/>

Ce rapport présente des résultats sur la répartition hommes-femmes (et la diversité raciale) chez les commissaires d'exposition, les directeurs et les directeurs-commissaires d'exposition dans 80 galeries d'art canadiennes qui reçoivent (ou ont reçu) du financement de base du Conseil des arts du Canada. Le rapport constate que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à occuper un poste de direction et de commissaire d'exposition : 70 % femmes et 30 % hommes. On y trouve également des données sur la répartition hommes-femmes dans les galeries qui ont des taux de financement variés, ce qui amène l'auteur à constater que plus le financement augmente, plus il y a d'hommes, quoique les femmes demeurent clairement majoritaires.

Ministère du Patrimoine canadien. 2017. *Enquête du gouvernement du Canada sur les établissements du patrimoine : Rapport 2017*. URL : <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/organisation/publications/publications-generales/enquete-etablissements-patrimoine/rapport-2017.html>

Ce rapport présente les résultats de la troisième enquête du gouvernement du Canada sur les établissements du patrimoine. Il offre une compilation des données financières et opérationnelles ainsi que sur les bâtiments et installations de 1 820 établissements du patrimoine sans but non lucratif, notamment des musées, des galeries d'art, des sites historiques, des archives, des zoos et des jardins botaniques. Dans le rapport de 2017, les données sur les finances et les opérations sont de 2015 et celles sur les bâtiments et installations, de 2017. Le rapport est fondé sur les réponses de 68 % de tout le secteur et de 91 % des établissements qui ont un budget d'opérations d'au moins un million de dollars. Les principaux résultats touchent le sexe, l'âge, la diversité et la répartition des professions dans la main-d'œuvre du patrimoine, ainsi que des données générales sur les sources de recettes, les dépenses, les expositions et les visites.

Zemans, J. et A. C. Wallace. 2013. « Where Are the Women? Updating the Account! », *RACAR: revue d'art canadienne/Canadian Art Review*, vol. 38(1), p. 1–29. URL : <http://www.jstor.org/stable/42630878>

Cet article actualise les résultats analysés dans l'étude de Zeman de 1998, « A Tale of Three Women : The Visual Arts in Canada/A Current Accounting ». Les auteurs ont repris la même méthodologie employée dans l'étude de 1998 et l'ont élargie pour y inclure un résumé des événements charnières dans le secteur au cours de la dernière décennie. Les deux études présentent des statistiques sur les musées et les galeries, les politiques et les pratiques, et la formation postsecondaire; elles comportent également des études de cas qualitatives de trois artistes canadiennes. L'étude actualisée analyse également les prix et les bourses. Si la comparaison directe entre les nouvelles données et celles de 1998 démontre des changements et de la stagnation dans le secteur, l'ampleur de l'orientation principale de l'étude et de sa relative contemporanéité en fait une source valable pour contextualiser et comparer avec d'autres études.

Médias et documentation secondaire

Mohyeddin, S. 2015, 26 octobre. « A Gallery of One's Own: Art Toronto's Panel on Women in the Arts », *Torontoist*. URL : <https://torontoist.com/2015/10/a-gallery-of-ones-own-art-torontos-panel-on-women-in-the-arts/>

Cet article traite d'une table ronde organisée au cours de la série de conférences « Art Toronto's Speaker Series », qui traitait de la situation actuelle des femmes dans les arts. Les participants à la table ronde, notamment des commissaires d'exposition et des universitaires, ont discuté de sujets tels que la responsabilité sociétale des entreprises et la promotion des arts.

Rankie, 2018, 23 janvier. « A. Gender equality in fine arts is long overdue », *The Queen's Journal*. URL : <http://www.queensjournal.ca/story/2018-01-22/editorials/gender-equality-in-fine-arts-is-long-overdue/>

Cet éditorial traite de la disparité entre le nombre élevé de femmes qui étudient les arts visuels dans les établissements postsecondaires et le manque de représentation des femmes dans les cours d'arts.

Sandals, L. 2016, 31 août. « Public Art: It's (Still) A Man's World », *Canadian Art*. URL : <https://canadianart.ca/features/public-art-a-mans-world/>

Cet article vedette du magazine *Canadian Art* traite du faible nombre de femmes artistes qui reçoivent des commandes d'art public permanent, ainsi que l'absence généralisée de représentation des femmes dans les espaces publics. L'article aborde des enjeux spécifiques à cette disparité, notamment le manque de visibilité de l'industrie et ses connexions, et le défi de fonctionner dans des espaces traditionnellement à prédominance masculine tels que l'architecture.

« Women Dominate Sobey Art Award Shortlist for First Time Ever ». 2017, 6 juin. *Canadian Art*. URL : <https://canadianart.ca/news/sobey-art-award-shortlist-2017/>

Ce court article brosse un portrait de cinq artistes en lice sur la courte liste pour les prix d'art Sobey de 2017, soit quatre femmes et deux autochtones.

Musique

Rapports de recherche et publications savantes

Canadian Women Working in Music (CWWIM). 2016. 2016 Festival Report Card. URL : <http://www.cndnwim.ca/2016-festival-report-card/>

Cette carte de pointage annuelle présente des données déclarées par des sources participatives sur la programmation musicale de 22 festivals canadiens. Cette publication fait ressortir les préjugés sexistes dans la programmation des festivals de musique et veut encourager les responsables de la programmation des festivals à viser l'égalité entre les sexes dans les prochains festivals. Des représentantes de Canadian Women Working in Music (CWWIM) et des membres du grand public ont été invités à participer à un sondage en ligne dont les résultats ont servi à compiler le nombre de groupes dirigés par des femmes, des hommes, des personnes binaires sans genre ou des groupes dont la composition n'était pas identifiée dans certains festivals canadiens de musique. Les notes finales : les festivals qui avaient 45 à 50 % de numéros dirigés par des femmes ont reçu un « A », alors que ceux qui avaient 25 à 34 % de numéros dirigés par des femmes ont reçu un « C ».

Canadian Women Working in Music (CWWIM). 2017. 2017 Festival Report Card. URL : <http://www.cndnwim.ca/2017-festival-report-card/>

Cette carte de pointage annuelle présente des données déclarées par des sources participatives sur la programmation musicale de 89 festivals canadiens. Cette publication fait ressortir les préjugés sexistes dans la programmation des festivals de musique et veut encourager les responsables de la programmation des festivals à viser l'égalité entre les sexes dans les prochains festivals. Des représentantes de Canadian Women Working in Music (CWWIM) et des membres du grand public ont été invités à participer à un sondage en ligne dont les résultats ont servi à compiler le nombre de groupes dirigés par des femmes, des hommes, des personnes binaires sans genre ou des groupes dont la composition n'était pas identifiée dans certains festivals canadiens de musique. Les notes finales : les festivals qui avaient 45 à 50 % de numéros dirigés par des femmes ont reçu un « A », alors que ceux qui avaient 0 à 14 % de numéros dirigés par des femmes ont reçu un « F ».

Gautier, B. et L. Freeman. 2018. Gender in the Canadian Screen Composing Industry. Préparé par Circum Network Inc. pour la **Guilde des compositeurs canadiens de musique à l'image.** URL : <http://www.omdc.on.ca/Assets/Research/Research+Reports/Screen+Composers+Guild+of+Canada/Gender+in+the+Canadian+Screen+Composing+Industry.pdf>

Préparé en 2018 pour la Guilde des compositeurs canadiens de musique à l'image, ce rapport aborde la situation actuelle, les pratiques d'embauche et les occasions de cheminement professionnel des compositrices qui travaillent dans les médias canadiens sur écran. Les données sont compilées à partir des banques de données sur les paiements de redevance de la Société canadienne des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique, de données existantes provenant de 1 024 productions audiovisuelles qui ont reçu un financement public entre 2012 et 2016 et d'une enquête en ligne auprès de 239 compositrices et compositeurs à l'image.

Nordicity. 2015b. *A Profile of Women Working in Ontario's Music Industry*. URL : <http://www.omdc.on.ca/Assets/Research/Research+Reports/Women+Working+in+ON+Music+Industry/A+Profile+of+Women+Working+in+ON+Music+Industry.pdf>

Cette étude brosse un tableau exhaustif de la participation des femmes dans le secteur ontarien de la musique, se fondant sur des données extraites d'enquêtes en ligne auprès de 455 personnes, ainsi que des enquêtes et des données organisationnelles obtenues à partir de sources accessibles au grand public. Les principaux résultats traitent des postes et emplois professionnels qu'occupent les femmes, ainsi que des réponses relatives à l'âge, la formation, l'ethnicité, le revenu annuel, le degré d'ancienneté, les pratiques de rémunération, la perception de la parité des sexes et des incidences négatives sur le cheminement professionnel.

Women's Opera Network - Research and data. 2015. URL : <https://www.operaamerica.org/content/about/won.aspx>

En 2015, Opera America a réalisé deux brèves enquêtes auprès de ses membres de compagnies d'opéra en Amérique du Nord dans le but d'évaluer la représentation des femmes dans des postes de direction et de compagnies ayant des budgets de taille variée, entre 1990 et 2015. À l'aide de données précises fournies par les compagnies canadiennes d'opéra, le rapport de cette enquête donne un aperçu des changements qui ont eu lieu avec le temps. Toutefois, on ne décrit pas la méthodologie utilisée et il n'y a aucune donnée canadienne passé 2008.

Médias et documentation secondaire

Bell, J. 2016, 2 février. « 2016 Juno nominations spur #JunosSoMale hashtag », *CBC News*. URL : <http://www.cbc.ca/news/trending/amy-millan-junos-so-male-1.3430457>

Cet article donne un aperçu des nominations pour les prix Juno de 2016 alors que seuls des hommes ont été mis en candidature pour les catégories « Artiste » et « Album de l'année ». L'article mentionne divers gazouillis qui ont utilisé le mot clic #JunosSoMale et que les femmes artistes étaient sous-représentées aux Juno de 2015.

Clement, K. et C. Lomas. 2017, 3 août. « World in Progress: Vancouver All female orchestra », *DW.COM*. URL : <http://www.dw.com/en/world-in-progress-vancouver-all-female-orchestra/av-37854148>

Ce court article, accompagné d'un clip audio, aborde la sous-représentation des femmes dans les orchestres de musique classique. Agrémenté de citations provenant d'entrevues avec des musiciennes canadiennes d'orchestre, l'article met en vedette l'orchestre de musique de chambre Allegra de Vancouver, composé uniquement de femmes.

Crawford, T. 2016, 27 mars. « Who owns the podium? Conductor Tania Miller says expectations have changed », *Toronto Star*. URL : <https://www.thestar.com/entertainment/stage/2016/03/27/who-owns-the-podium-conductor-tania-miller-says-expectations-have-changed.html>

Cet article rappelle la carrière de la chef d'orchestre Tania Miller alors qu'elle s'apprête à quitter son poste avec l'Orchestre symphonique de Victoria après 13 ans. L'article fait état de la sous-représentation des femmes chefs d'orchestre dans les principaux orchestres canadiens à l'époque où Miller avait été engagée, mais ne donne aucune autre donnée statistique.

Elliott, J. 2012, 6 août. « The loneliness of the female composer », *Ottawa Citizen*. URL : <http://www.ottawacitizen.com/entertainment/loneliness+female+composer/7045386/story.html>

Cet article met en lumière la carrière de la compositrice canadienne Evelyn Stroodbach. En plus de décrire la sous-représentation des compositrices au Canada et dans le monde, l'article présente d'autres données provenant du Centre de musique canadienne.

« Film about gender gap in music industry screens at Reel 2 Real festival ». 2017, 3 avril. *CBC News*. URL : <http://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/film-about-gender-gap-in-music-industry-screens-at-reel-2-real-festival-1.4053557>

Ce court article présente une entrevue avec Kinnie Star, artiste et productrice de musique et de film dans lequel elle commente son film documentaire *Play Your Gender* et les défis auxquels font face les femmes dans le secteur de la musique.

Friend, D. 2017, 30 mars. « Where are the women? Juno Awards criticized for men's dominance », *Toronto Star*. URL : <https://www.thestar.com/entertainment/music/2017/03/30/where-are-the-women-juno-awards-criticized-for-mens-dominance.html>

Cet article présente une entrevue avec Alysha Brilla, musicienne et productrice de musique canadienne. L'article traite de la sous-représentation des femmes mises en candidature pour les prix Juno de 2016 et des statistiques pertinentes, ainsi que les efforts que Brilla a déployés pour sensibiliser l'industrie canadienne de la musique aux inégalités de genre et pour accroître le nombre de femmes membres de l'Académie canadienne des arts et sciences de l'enregistrement (ACASE).

Gillis, C. 2016, 2 février. « Junos so male... and so white », *NOW Magazine*. URL : <https://nowtoronto.com/music/junos-so-male-and-so-white/>

Publié dans la foulée de la campagne #JunosSoMale sur Twitter, cet article traite des disparités raciales et entre les sexes dans les prix Juno. En plus de présenter une répartition des membres du conseil d'administration de l'Académie canadienne des arts et sciences de l'enregistrement (ACASE) selon les minorités visibles et le sexe, l'article décrit le processus de vote et mentionne les artistes mis en candidature en 2016.

Groen, D. 2016, 19 décembre. « 'Why Are There so Few Female Conductors?': For women, the symphony is not so different from the boardroom », *The Walrus*. URL : <https://thewalrus.ca/why-are-there-so-few-female-conductors/>

Cet article décrit la sous-représentation des femmes chefs d'orchestre. L'article rappelle la tradition historique du préjugé en faveur des hommes dans les orchestres et décrit l'introduction de l'audition à l'aveugle, ainsi que le processus d'embauche normalisé des chefs d'orchestre. Enfin, il met en lumière les expériences personnelles de femmes chefs d'orchestres et de directrices musicales qui ont fait face à des préjugés sexistes et des entraves à leur cheminement professionnel.

Jancelewicz, C. 2017, 13 août. « Female country singers have far less radio time, and it's not changing any time soon », *Global News*. URL : <https://globalnews.ca/news/3625516/country-music-radio-women-men/>

Cet article présente une analyse détaillée du sexisme qui perdure depuis longtemps dans le secteur canadien de la musique country, qui favorise très largement les hommes artistes. L'article comprend des entrevues avec des artistes canadiennes de musique country, ainsi que des programmeurs radiophoniques, des directeurs et des gérants d'artistes de musique country et des statistiques sur les tendances en matière de programmation dans les stations radiophoniques canadiennes de musique country.

MacDonald, S. 2018. « Who's fighting for gender parity in the Canadian music industry? », *NOW Magazine*. URL : <https://nowtoronto.com/music/features/gender-parity-representation-canadian-music-industry/>

Cet article traite de la sous-représentation des femmes artistes et techniciennes aux prix Grammy et Juno de 2016. L'article présente de brèves entrevues avec des artistes et des producteurs canadiens de musique, ainsi que des renseignements, des ressources et des démarches de défense des intérêts d'organismes tels que Across the Board, Toronto Women in Music, WOMANPRODUCER et Canadian Women Working in Music.

Michael, V. 2016, 8 mars. « Why There Are No Women In the TSO New Creations Festival This Year », *Ludwig van Toronto.com*. URL : <https://www.ludwig-van.com/toronto/2016/03/08/editorial-tso-composers-we-need-to-talk/>

Cet éditorial se penche sur le New Creations Festival de 2016 de l'Orchestre symphonique de Toronto (TSO), qui ne présentait aucune œuvre de compositrice. En guise de suivi à son premier rapport sur le festival, l'auteur reproduit la réponse du PDG du TSO, Jeff Melanson, qui démontre le peu d'efforts qu'a déployés le TSO pour inclure des œuvres de compositrices dans sa programmation. Se fondant sur des statistiques sur la représentation des femmes dans les programmes de composition dans les établissements postsecondaires, l'auteur réclame que le TSO tienne compte des inégalités entre les sexes dans les prochains festivals.

Mokrusa, M. 2018, 9 janvier. « The Sound of Silence: Gender Imbalance in Electro Acoustics | Special Issue », *The Link*. URL : <https://thelinknewspaper.ca/article/the-sound-of-silence-gender-imbalance-in-electro-acoustics>

Cet article présente une entrevue avec la compositrice canadienne de musique électronique Freida Abtan et examine la nature sexiste de la musique électronique et de la sous-représentation des femmes dans les cours de musique électroacoustique et d'ingénierie du son. Abtan aborde la question de la nature discriminatoire de ce genre musical où dominent les hommes et rappelle ses expériences personnelles lorsqu'elle était la seule étudiante parmi 50 collègues hommes. L'article fait référence à un nombre de cas exemplaires qui permettraient à ce secteur d'atteindre un plus juste équilibre entre les sexes.

Music Canada Live. 2018. « Music Canada Live AGM held on May 11, 2018, Board of Directors Elected ». URL : <http://musiccanadalive.ca/2018/05/music-canada-live-agm-held-on-may-11-2018-board-of-directors-elected/>

Ce bref communiqué de presse de Music Canada Live décrit les détails de la quatrième assemblée générale annuelle de l'organisme tenue en mai 2018, dont la nomination des nouveaux membres élus du conseil d'administration et l'annonce de son engagement à atteindre la parité entre les hommes et les femmes au conseil d'administration d'ici 2019.

O'Kane, J. 2016, 21 avril. « How the Junos need to change to better represent the Canadian music industry », *The Globe and Mail*. URL : <https://www.theglobeandmail.com/arts/awards-and-festivals/pop-go-the-juno-awards/article29491926/>

Cet article traite de la sous-représentation des femmes artistes, productrices et techniciennes dans les mises en candidature pour les prix Juno de 2016. En plus de présenter quelques statistiques sur la représentation des femmes dans les mises en candidature pour les prix Juno des années précédentes, l'article aborde le processus de vote pour les prix et attire l'attention sur des commentaires d'Allan Reid, président des Juno et de l'Académie canadienne des arts et des sciences de l'enregistrement (ACASE), au sujet de la représentation et l'inclusion des femmes. L'article mentionne également que des artistes canadiens réclament de l'ACASE qu'elle reflète mieux la scène musicale canadienne et qu'elle participe à atteindre une plus juste diversité et parité entre les hommes et les femmes.

- Poole, C. 2017, 23 octobre. « Playback 2017 panel: Taking action to improve gender parity - Music Canada », *Music Canada*. URL : <https://musiccanada.com/news/playback-2017-panel-taking-action-to-improve-gender-parity/>
Cet article décrit brièvement une table ronde animée par Amy Tirrell, vice-présidente administrative de Music Canada, qui décrit divers plans d'action pour atteindre la parité entre les sexes dans le secteur de la musique. Un clip YouTube de 30 minutes de cette discussion accompagne l'article.
- Sperounes, S. 2013, 6 septembre. « With CCMA's on Sunday, where are all the female stars? », *Calgary Herald*. URL : <http://www.calgaryherald.com/entertainment/With+CCMA's+Sunday+where+female+stars/8880205/story.html>
Cet article traite de la sous-représentation des femmes mises en candidature dans toutes les catégories de prix pour les prix de l'Association de la musique country canadienne de 2013. En plus de statistiques relatives au nombre de femmes mises en candidature dans quatre principales catégories, l'article comprend des entrevues avec deux femmes artistes et un artiste au sujet de la prédominance des hommes dans le secteur de la musique country canadienne.
- Sumanac-Johnson, 2017, 2 avril. « D. Boys' music club? Why this year's Juno nominees include so few women », *CBC*. URL : <http://www.cbc.ca/news/entertainment/boys-music-club-junos-women-nominees-1.4050487>
Cet article traite de la sous-représentation des femmes mises en candidature pour les prix Juno de 2017. L'article présente des statistiques tirées du rapport de 2015 de Women in Music (A Profile of Women Working in Ontario's Music Industry).
- The Canadian Press. 2018, 26 février. « 4 Canadian music festivals join international pledge for gender equality in lineups », *CBC News*. URL : <http://www.cbc.ca/news/entertainment/music-festival-gender-equality-1.4552390>
Ce court article aborde les engagements des festivals de musique majeurs à atteindre la parité hommes-femmes dans leur programmation d'ici 2022. Plus précisément, l'article nomme un certain nombre de festivals canadiens de musique qui ont pris cet engagement, notamment Mutek, BreakOut West, North by Northeast et Canadian Music Week.
- Thomson, A. 2018, 29 janvier. « Women singer-songwriters lead nominations for East Coast Music Awards », *CBC News*. URL : <http://www.cbc.ca/news/canada/nova-scotia/ecma-nominees-2018-women-singer-songwriters-1.4508688>
Cet article présente des entrevues avec les artistes canadiennes Rose Cousins, Jenn Grant et Kinley, qui ont toutes été mises en candidature pour les prix de la musique de la Côte Est. Quoique l'article dénote un plus grand nombre de femmes mises en candidature dans toutes les catégories, il ne donne aucune autre donnée précise.

Littérature et édition

Rapports de recherche et publications savantes

- Cohen, N.S. 2016. *Writer's Rights: freelance journalism in a digital age*, McGill-Queen's University Press, Montréal.
Cette enquête en ligne, menée en 2010 auprès de 206 rédacteurs pigistes anglo-canadiens, révélait que les hommes gagnaient plus que les femmes dans toutes les tranches de revenu. Cohen démontre également qu'il y a une sous-représentation systématique des femmes dans ce secteur et qu'elles sont défavorisées malgré le fait que les pigistes soient majoritairement des femmes. Cohen a rajouté aux premières données quantitatives des commentaires de participants, de la recherche d'archives et des entrevues semi-directives avec du personnel des organismes de rédacteurs professionnels (p. ex., Professional Writers Association of Canada, Canadian Writers Group et National Writers Union).

Femmes canadiennes dans les arts littéraires (FCAL). 2012-2016. *The CWILA Count (2011-2015)*. URL : <https://cwila.com/topics/statistics/>

Publié annuellement de 2011 à 2015, ce rapport de Femmes canadiennes dans les arts littéraires (FCAL) tient compte du nombre de livres d'auteures et de critiques de livres rédigées par des femmes dans une sélection de revues littéraires et de quotidiens canadiens. La première publication de *CWILA Count* (collecte de données en 2011, publication en 2012) révélait que les œuvres des auteurs faisaient l'objet de critique plus souvent que celles des auteures, et que les critiques rédigées par des hommes étaient plus nombreuses que celles rédigées par des femmes dans plusieurs publications échantillonnées. Le rapport indique que le nombre de critiques rédigées par des femmes a augmenté au cours des années suivantes pour enfin atteindre la parité hommes-femmes dans le domaine de la critique culturelle canadienne en 2015. En 2013, des mises à jour méthodiques, ainsi que des révisions à la catégorisation des genres et l'inclusion de publications de langue française, ont bonifié la communication des données.

Provençal, M.-H. 2011. *Les écrivains québécois. Portrait des conditions de pratique de la profession littéraire au Québec, 2010*, Institut de la statistique du Québec, Observatoire de la culture et des communications du Québec, Québec. URL : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/culture/livre/ecrivains/ecrivains.pdf>

Ce rapport détaillé brosse un portrait de la situation sociodémographique et des conditions de pratique des écrivains professionnels québécois (N = 1 510). En plus des données sociodémographiques, le rapport présente des données sur le revenu, le degré de protection sociale et les dépenses relatives à la pratique de la rédaction professionnelle. Le rapport établit aussi une répartition des hommes et des femmes dans plusieurs catégories de données. Tous les artistes qui ont participé à l'enquête étaient membres de l'UNEQ et rencontraient ainsi la définition de « professionnels » dictée par le cadre juridique québécois.

Quill & Quire. 2013. « 2013 Salary Survey ». URL : <https://www.quillandquire.com/wp-content/uploads/qq-salary-survey-2013.pdf>

Cette enquête présente des données quantitatives sur les effectifs, les salaires, les primes et les augmentations salariales dans plusieurs postes et groupes démographiques dans ce secteur, notamment des postes de direction, de rédaction, de marketing et ventes, l'expérience, la nature et la taille des compagnies ainsi que leur emplacement. Se fondant sur des données extraites d'un sondage anonyme en ligne auprès de 393 répondants, l'enquête donne des répartitions hommes-femmes pour la formation et le perfectionnement, les postes de direction, le revenu et les compétences en général dans les compagnies.

Writers' Union of Canada. 2015. *Devaluing Creators, Endangering Creativity*. URL : <https://www.internationalauthors.org/wp-content/uploads/2017/10/Canada-TWUC-Devaluing-Creators-Endangering-Creativity.pdf>

Ce rapport analyse des données sur le revenu et étudie les constatations sur les disparités des revenus qui en découlent et qui sont mentionnées dans la récente recherche sur la participation déséquilibrée des sexes dans le secteur de l'édition. À partir de données obtenues en 2015 de 947 répondants (68 % femmes, 32 % hommes), le rapport présente des statistiques sur le revenu moyen et les disparités entre écrivaines et écrivains, y compris les membres de la Writers' Union of Canada.

Médias et documentation secondaire

Bethune, B. 2015, 13 juin. « Do women writers have 'literary cooties'? », *Maclean's*. URL : <http://www.macleans.ca/culture/books/do-women-writers-have-literary-cooties/>

Cet article présente des données sur la représentation des femmes récipiendaires de certains prix de littérature aux États-Unis et au Canada, notamment le prix Pulitzer, le prix Man Booker, le prix Scotiabank Giller, le Prix du Gouverneur général et le prix pour le roman de Rogers Writers' Trust. Les résultats démontrent que si les hommes dominent les prix littéraires aux États-Unis, au Canada, la situation est moins polarisée.

Bethune, B. 2016, 26 octobre. « Who wins Canada's literary prizes – and why », *Maclean's*. URL : <http://www.macleans.ca/culture/who-wins-canadas-literary-prizes-and-why/>

Cet article analyse les mises en candidature de 2016 pour les trois grands prix nationaux, soit le Giller, le Rogers Writers' Trust et les Prix du Gouverneur général, et aborde brièvement la proportion hommes-femmes des candidatures et récipiendaires passés.

Bethune, B. 2017, 18 septembre. « The 2017 Giller prize longlist: Twelve books that caught our fancy », *Maclean's*. URL : <http://www.macleans.ca/culture/the-2017-giller-prize-longlist-twelve-books-that-caught-our-fancy/>

Ce court article analyse la liste longue du prix Scotiabank Giller de 2017, dont six femmes et six hommes.

Lederman, M. 2012, 24 octobre. « Canada's Orange Prize: Why we created an award just for female writers », *The Globe and Mail*. URL : <https://www.theglobeandmail.com/arts/books-and-media/canadas-orange-prize-why-we-created-an-award-just-for-female-writers/article4633045/>

Cet article traite de la création du prix Rosalind pour les auteures de fiction, créé en réaction aux frustrations engendrées par la répartition déséquilibrée des sexes des prix littéraires existants. L'article met en évidence des statistiques sur la répartition hommes-femmes des récipiendaires passés du prix Giller, du Prix du Gouverneur général, de la médaille commémorative Stephen Leacock pour l'humour et du Prix Nobel de littérature.

Porter, C. 2016, 8 avril. « Ask why Canadian history is written by men: Porter », *Toronto Star*. URL : <https://www.thestar.com/news/canada/2016/04/08/ask-why-canadian-history-is-written-by-men-porter.html>

Cet article traite des écrits historiques et du faible nombre d'auteures et de femmes figures historiques dans ce genre d'œuvres. En guise de preuve de la prédominance des hommes blancs dans ce domaine, l'article mentionne des statistiques sur la répartition hommes-femmes des auteurs canadiens qui ont publié des livres historiques en 2015.

Smith, C. 2013, 25 novembre. « Author Madeleine Thien reveals Canadian literary establishment's bias against female writers of colour », *The Georgia Straight*. URL : <https://www.straight.com/life/536236/author-madeleine-thien-reveals-canadian-literary-establishments-bias-against-female-writers-colour>

Cet article comprend une entrevue avec l'auteure canadienne Madeleine Thien qui commente le manque de diversité dans les prix littéraires canadiens. Au cours de l'entrevue, Thien fait référence à des statistiques démontrant le manque de diversité chez les auteurs mis en candidature pour les principaux prix au cours des dix dernières années.

Danse

Rapports de recherche et publications savantes

De Rosa, M. et M. Burgess. 2012. Étude cartographique de la danse : Examen de la documentation. Préparé pour le Conseil des arts du Canada. URL : https://conseildesarts.ca/recherche/repertoire-des-recherches/2013/02/canada-dance-mapping-study-literature-review?_ga=2.183253286.105559951.1536001726-415406136.1535725285

Cet examen constitue la première phase d'une étude sur la danse au Canada et comprend un examen de la documentation et un survol des lacunes dans la documentation existante. Si l'examen de la documentation de recherche est détaillé, l'étude ne s'attarde cependant pas aux questions du genre; en revanche, elle fait état de trois syndicats de danseurs professionnels canadiens qui pourraient servir de points de départ pour d'autres recherches.

EKOS Research Associates Inc. 2014. *Oui, je danse : un sondage auprès de ceux et celles qui dansent au Canada*. URL : https://conseildesarts.ca/recherche/repertoire-des-recherches/2014/07/oui-je-danse-un-sondage-aupres-de-ceux-et-celles-qui-dansent?_ga=2.135888049.105559951.1536001726-415406136.1535725285

Ce rapport détaillé, mais non représentatif, sur le secteur de la danse canadienne est fondé sur un sondage en ligne auprès de résidents actuels du Canada âgés de 16 ans et plus qui « dansent, enseignent la danse ou créent des chorégraphies, dans un contexte structuré et depuis un certain temps ». Fondé sur les données quantitatives provenant des 8 124 réponses (36 % de l'Ontario), le rapport présente des statistiques comparatives sur les hommes et les femmes dans les domaines du perfectionnement, de la formation, du nombre d'heures par semaine passées à danser, du revenu annuel et du revenu global.

Hill Stratégies Recherche. 2016. *Sondage des interprètes professionnels en danse au Canada en 2016 : Activités, revenus, santé et développement de carrière*. URL : <http://www.hillstrategies.com/fr/content/sondage-des-interpr%C3%A8tes-professionnels-en-danse-au-canada-en-2016>

Ce rapport, dont l'échantillon n'est pas représentatif, porte sur les danseurs professionnels canadiens et se fonde sur un sondage en ligne auprès de 532 danseurs, créé par le Centre de ressources et transition pour danseurs. Même si 80 % des répondants étaient des femmes, le rapport ne présente pas de répartition hommes-femmes des réponses au questionnaire, mais brosse plutôt un tableau général des statistiques sur la formation, l'emploi, le revenu, les disparités dans le cheminement professionnel, l'âge, la durée de la carrière, le développement professionnel et les secondes carrières.

Provençal, M.-H. 2012. *Les danseurs et chorégraphes québécois. Portrait des conditions de pratique de la profession de la danse au Québec, 2010*, Institut de la statistique du Québec, Observatoire de la culture et des communications du Québec, Québec. URL : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/culture/arts-scene/danseurs-choregraphes/danseurs-choregraphes.pdf>

Ce rapport brosse un portrait sociodémographique des danseurs et chorégraphes professionnels québécois (N = 650) et de leurs conditions de pratique à l'aide de données sur le revenu, le degré de protection sociale, la participation à des activités non rémunérées et le montant de dépenses associées à la danse professionnelle.

Médias et documentation secondaire

Herbert, C. 2016, 6 janvier. « Exclusion in Inclusion », *The Dance Current*. URL : <http://www.thedancecurrent.com/feature/exclusion-inclusion>

Cet article étoffé, paru dans le périodique sectoriel *The Dance Current*, traite du favoritisme envers les garçons et les jeunes hommes dans les programmes canadiens de danse (y compris les écoles et la programmation de festivals) afin de venir à bout du préjugé perçu envers les femmes dans la danse, qui mène ultimement à un déséquilibre pour les participantes. S'appuyant sur des sources secondaires et ses propres travaux de recherche universitaires, Herbert constate que les hommes étudiants ont de meilleures chances d'obtenir des bourses et la gratuité des droits universitaires que les étudiantes et qu'ils ont plus de chances d'avoir des occasions de chorégrapier, ce qui augmente leurs chances de faire carrière comme chorégraphe et directeur de compagnie.

Schabas, M. 2016a, 16 février. « National Ballet of Canada goes traditional for 2016-17 », *The Globe and Mail*. URL : <https://www.theglobeandmail.com/arts/theatre-and-performance/national-ballet-of-canada-goes-traditional-for-2016-17/article28764248/>

Dans cet article du quotidien *The Globe and Mail*, Schabas commente la programmation du Ballet national du Canada de 2016-2017. Elle décrit les œuvres qui seront présentées et traite brièvement de la question des femmes chorégraphes.

Schabas, M. 2016b, 23 mars. « National Arts Centre unveils eclectic and diverse 2017 dance season », *The Globe and Mail*. URL : <https://www.theglobeandmail.com/arts/national-arts-centre-unveils-eclectic-and-diverse-2017-dance-season/article29360921/>

Dans cet article paru dans le quotidien *The Globe and Mail*, Schabas commente la programmation en danse de 2017 du Centre national des arts d'Ottawa. Elle nomme les compagnies et les œuvres qui seront présentées et mentionne que huit des 23 chorégraphes sont des femmes.

Schabas, M. 2016c, 9 mai. « Ballet BC changes the conversation on gender imbalance in dance world », *The Globe and Mail*. URL : <https://www.theglobeandmail.com/arts/theatre-and-performance/choreographers-dance-around-the-issue-of-gender-imbalance-in-ballet/article29941198/>

Dans cet article paru dans le quotidien *The Globe and Mail*, il est question de la tournée européenne de Ballet BC qui présente les œuvres de trois femmes chorégraphes.

Schabas, M. 2018, 7 mars. « The Problem With Les Grands Ballets' Male-Choreographed "FEMMES" Program Goes Beyond Fairness », *Dance Magazine*. URL : <http://www.dancemagazine.com/les-grands-ballets-2544145674.html>

Dans ce court article paru dans la revue sectorielle *Dance Magazine*, il est question de la controverse au sujet de la programmation de 2018-2019 des Grands Ballets canadiens, dont une seule des huit pièces annoncées est l'œuvre d'une femme chorégraphe.

Teotonio, I. 2013, 1er novembre. « Boys breaking ballet stereotypes », *The Star*. URL : https://www.thestar.com/life/2013/11/01/boys_breaking_ballet_stereotypes.html

Ce court article rend compte du nombre d'hommes qui étudient le ballet de la 6^e à la 12^e année de l'École nationale de ballet du Canada en 2013 et aborde la question du pourcentage d'hommes étudiants à l'école depuis 1993.